



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto
Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan

(ORCID: 0000-0003-1838-5669)

ASESOR:

Dr. Darién Rodríguez Galán

(ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

Lima - Perú

2019

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan, cuyo título es: "Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019


.....
Mgtr. Rey Rigoberto León Flores
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Daniel Cárdenas Canales
SECRETARIO


.....
Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A mis padres Camilo y Carmen quienes me dieron la vida y sobre todo por su apoyo incondicional del cuidado de mis hijos Xiomara, Camila y Joaquín, quienes son la razón para seguir adelante día a día.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por acogerme en sus aulas y poder desarrollarme profesionalmente, a mis profesores por su enseñanza, experiencia y exigencia en cada curso desarrollado.

A nuestro asesor por su importante aporte, disponibilidad, paciencia en el desarrollo de la tesis, la cual ha significado muy importante para lograr un grado mas en mi carrera.

Declaración de Autoría

Declaración de Autoría

Yo, Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan con DNI 41991774, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, presento mi trabajo académico titulado “Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019”, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 25 mayo 2019



Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan

DNI 41991774

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a los requerimientos protocolares de la Universidad César Vallejo, muestro a consideración de la Escuela de Post grado la investigación titulada: “Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019”

Encaminado a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación no experimental, cuantitativa constituye la cumbre de los esfuerzos de los estudios de maestría. Creo que los resultados descubiertos van a favorecer a tomar medidas correctoras que benefician a la mejora de la institución. Esta investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se relata el problema de investigación, justificación y el objetivo, la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial, la tercera parte indica la hipótesis que nos dan el punto de partida a esta investigación, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta detalla los resultados, en la sexta sección mostramos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices. El objetivo de la tesis es determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019. Señores miembros del jurado deseo que esta investigación sea tomada en cuenta para su valoración y aprobación.

La autora

Índice

Página

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
PRESENTACIÓN.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras	ix
Resumen.....	x
I.INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	44
2.1. Tipo y diseño de investigación	45
2.2. Operacionalización de las variables.....	46
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Procedimiento.....	50
2.6. Métodos de análisis de datos	50
2.7. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS.....	52
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES.....	81
VII. REFERENCIAS	84
VIII. ANEXOS.....	90

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de gestión de capacitación	46
Tabla 2: Operacionalización de gestión del rendimiento	47
Tabla 3: Validación de juicio de expertos	49
Tabla 4: Niveles de confiabilidad	49
Tabla 5: Estadística de fiabilidad Gestión de la capacitación	50
Tabla 6: Estadística de fiabilidad de Gestión de rendimiento	50
Tabla 7: Distribución de frecuencias del personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y gestión del rendimiento.	53
Tabla 8: Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y planificación	54
Tabla 9: Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos	56
Tabla 10: Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y seguimiento	58
Tabla 11: Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de la capacitación y evaluación	59
Tabla 12: Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de la capacitación y retroalimentación	61
Tabla 13: Prueba de normalidad para las variables de Gestión de la capacitación y rendimiento	63
Tabla 14: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y gestión del rendimiento	63
Tabla 15: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y planificación	64
Tabla 16: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos	65
Tabla 17: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y seguimiento	66
Tabla 18: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y evaluación	67
Tabla 19: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y retroalimentación	68

Índice de figuras

Página

Figura 1: Frecuencia y porcentajes gestión de la capacitación y gestión del rendimiento	53
Figura 2: Frecuencia y porcentajes gestión de la capacitación y planificación.....	55
Figura 3: Frecuencia y porcentajes gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos.....	56
Figura 4: Frecuencia y porcentajes gestión de la capacitación y seguimiento	58
Figura 5: Frecuencia y porcentajes gestión de la capacitación y evaluación	60
Figura 6: Frecuencia y porcentajes gestión de la capacitación y retroalimentación	61

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel fue descriptiva correlacional y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta al personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, por lo tanto, la población fue de 1500 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 306, utilizando un muestreo no probabilístico.

El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación positiva moderada de 0,121 por la cual se concluyó que existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Palabras clave: Gestión de la capacitación, Gestión del rendimiento, desempeño

Abstrac

The objective of this research was to determine the relationship between the management of training and performance of the administrative staff of the National Institute of Neoplastic Diseases, Surquillo 2019.

The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its level was descriptive correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey of the administrative personnel of the National Institute of Neoplastic Diseases, therefore the population was 1500 workers and the sample consisted of 306, using a non-probabilistic sampling.

The result of the investigation showed that there is a moderate positive correlation of 0.121 by which it was concluded that there is a significant relationship between the management of training and performance of the administrative personnel of the National Institute of Neoplastic Diseases, Surquillo 2019.

Keywords: Training management, Performance management, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad humana se desenvuelve en el marco histórico concreto de la globalización, merced al desarrollo científico y tecnológico, que tiene en la creatividad y la innovación sus dos poderosas armas que han trastocado sistemas productivos y de servicios. Es en este marco que, los nuevos procesos que se han estructurado en las organizaciones se enfocan hoy en la calidad total, y como reflejo de ello, las entidades públicas como privadas vienen experimentando una infinidad de cambios en el ámbito laboral, sobre todo en lo que se refiere a la adquisición de nuevas competencias entre los colaboradores para garantizar de esta forma mejores niveles de competitividad. Esta nueva realidad ha trastocado la administración de recursos humanos, al punto que ha quedado rezagada y en su reemplazo se ha instaurado una visión dinámica en materia de gestión de recursos humanos, que hoy se le conoce como gestión del talento humano, donde uno de sus componentes es centrarse en la gestión de la capacitación y del rendimiento laboral, o, desempeños. Con este fin, en el ámbito de la administración pública, resulta importante contar con un procedimiento administrativo dinámico, competitivo y reflexivo, de allí que adquiera pertinencia y relevancia la estructuración de un subsistema de Gestión de la Capacitación, tomando como referencia a la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual define a capacitación como una capacidad efectiva de producir cambios en un área específica de trabajo en virtud de que se lleva a cabo de manera exitosa una acción profesional enteramente identificada, permitiéndole al colaborador demostrar un desempeño efectivo de su labor; asimismo, el Centro Europeo de Posgrado - CEUPE define al subsistema de Gestión del Rendimiento como un procedimiento estructurado y sistemático por el que la Oficina de Recursos Humanos trata de identificar o determinar sobre qué áreas de trabajo enfocarse para calificar su grado de productividad, con la finalidad de controlar y gestionar todos los resultados obtenidos, para incrementar las capacidades y rendimiento de dichos empleados.

La época de implementación de una habilidad pública tiene un rol primordial para su efectividad. Si bien las etapas de las políticas públicas son cíclicas y contrapuestas, es en el período de implementación en que se conjugan diversos factores que pueden originar su éxito o fracaso. Dichos factores pueden ser previstos o imprevistos en el diseño, así como pueden aparecer otros mientras se da la implementación. En aquel tiempo, en una experiencia de implementación pueden inferirse y entenderse varios

factores, algunos facilitando y otros dificultando la transformación. (Grindle 2009, p. 40)

Capacho (2013) sostiene que “Los criterios para evaluar el desempeño del trabajador, han de ser claros, específicos y objetivos y deben reflejar concretamente lo que la empresa espera del trabajador después de que su aprendizaje ha sido influenciado por el curso virtual”. (p. 192). En otras palabras, centrarse en los cambios, y en las propias conductas nuevas conductas del trabajador después de haber participado en los cursos de capacitación. Es la observación de los indicadores objetivos que expresa el trabajador lo que determina la magnitud del cambio.

En esa misma línea, Aguinis (2009, p. 503) analizando las ventajas en las organizaciones concluye que sus sistemas de evaluación del desempeño los que facilitan el cambio organizativo, en la medida que establecen objetivos que concuerdan con las propias necesidades de cada institución, reduciendo las resistencias entre empleados y directivos, de esta forma la incertidumbre tanto para los empleados como para los evaluadores.

En efecto, los resultados del desempeño parten de un elemento preciso que la empresa debe establecer, vale decir, lo que objetivamente espera ésta y que debe concebirse como un cambio, siendo necesario establecer indicadores objetivos de desempeño; en según lugar, el trabajador capacitado, debe mostrar todo lo aprendido, evidenciar en sí el cambio en el modo de hacer y de comportarse en el proceso de trabajo. Así los resultados del desempeño reflejan la diferencia entre los resultados esperados por la empresa y lo realmente efectivo desplegado por el trabajador en su labor. Garantizar esta forma de evaluar, es ir desarrollando competencias, pero al mismo tiempo enriqueciendo el propio sistema de desempeño, con la ayuda de las técnicas de evaluación. Esto impulsa necesariamente a efectuar una gestión de las necesidades de la empresa, con el propósito de apalancarla de manera efectiva, siendo la capacitación el elemento activo que debe producir los consabidos cambios y evidenciar el nuevo valor agregado. De manera que esto conduce irremediabilmente a la gestión de los recursos humanos. Un criterio orientador, al respecto, lo señala Badawy (2007, p. 74), cuando afirma que la gestión de los recursos humanos es el punto modal en cualquier organización, más aún si se trata de las del sector público, porque implica saber tratar de forma adecuada con el capital intelectual, en la medida que brinda un servicio

especializado, de allí su importancia para los cambios que se pretendan realizar dentro de una organización.

En una época histórica en la que predomina el conocimiento como materia prima, o, factor del capital, las empresas ponen su mirada en el recurso humano: el hombre, que llega a la empresa provista de conocimientos, es decir de saberes y saber hacer que marcan la diferencia y dan un valor agregado a los procesos de la empresa. Esto conduce a tener una mejor lectura de la organización, vale decir, en lo que hace: su razón de ser y su interrelación con el mercado, específicamente con sus competidores. De este ecosistema imperante en la globalización, es el talento humano el que hace la diferencia y lleva a una fidelidad de los clientes, porque la empresa sabe responder con el conocimiento tácito dirigido a la innovación y creatividad a seguir sirviendo con calidad a los clientes internos y externos, garantizando para sí un diferente que se ha denominado ventaja competitiva.

Pero esto sería factible, si la organización no tiene en cuenta los cambios, esa sensibilidad del mercado que revoluciona procesos y productos. Sobre el particular Baney (2007, p. 49), sostiene que los cambios, la globalización y competitividad ponen en cuestión la necesidad de una nueva cultura en la gestión de organización, esto deja entrever la importancia de la adaptabilidad a dichos cambios, lo que supone una gran flexibilidad por parte de los responsables de recursos humanos, para estimular con ello la creatividad e innovación, verdaderas fuerzas de transformación.

La opinión de Baney (2007) no hace más que ratificar la importancia del diagnóstico en tiempo real que la empresa debe tener acerca del mercado en donde se desenvuelve, si en efecto busca plasmar su visión. Esto conduce a que la cultura organizacional tenga una correspondencia con la sensibilidad del ecosistema en el que se desenvuelve, porque sin ello no habrá una gestión ágil y mucho menos adaptativa frente a las contingencias que traza el mercado competitivo o la innovación. De allí la importancia de los colaboradores que se adaptan a cambios y se orientan a apalancar el desempeño para un beneficio recíproco. En otras palabras, saber dirigir la estrategia de gestión del conocimiento con la gestión del cambio, para ser competitivos a los nuevos retos que plantea la globalización actual.

Esta nueva realidad lleva, a su vez, a centrarse en el factor humano. Con respecto a este punto de vista, cabe destacar la opinión de Bilgin (2007, p. 93), quien afirma que los nuevos requerimientos de la globalización, exigen de las organizaciones poner énfasis en el factor humano, concibiéndolo como un determinante a la par que recurso estratégico para la organización, razón por el cual es importante advertir una adecuada gestión de recursos humanos para lograr éxito.

A medida que la economía se ha ido globalizando y aunado a ello impuesto una feroz competencia a escala global, dos son los aspectos claves de este complejo problema: la creatividad con e innovación. El éxito cultivado por las corporaciones multinacionales lo han atribuido a ello. Pero detrás de todo esto está el recurso humano, el trabajador o colaborador, que engarza su destino con la misión y visión de la empresa, convirtiéndose en factor determinante para que las empresas logren el éxito. Por tanto, el elemento que revoluciona el mercado la inmensa logística de la empresa es el conocimiento, el saber y el saber hacer que operan de forma armónica, y ello solo lo pueden realizar las personas. Por ello que en los últimos dos lustros y medio, las empresas se han empeñado en gestionar el talento humano, brindarle las mejores opciones de desarrollo personal a los colaboradores, es decir, por retenerlos porque entienden que son importantes caudales de posicionamiento estratégico para las empresas en el mercado.

De manera que los logros obtenidos por las corporaciones a nivel global se han replicado luego en el ámbito del sector público, trasladando las experiencias y adaptándolas al nuevo rol del Estado neoliberal, cuya misión es servir al ciudadano. En esa línea, el servidor público adquiere relevancia en su trabajo, porque le permite vincularse con el enfoque de gestión por resultados que impone desde el poder ejecutivo a todas las instancias del Estado, para servir al ciudadano. En ese sentido, ante la necesidad de saber manejarse en los vericuetos de la problemática que “[...] envuelve al Sector Público, la Administración Pública debe adoptar un planteamiento próximo al que se viene realizando de manera exitosa en las organizaciones privadas, con el fin de mejorar la gestión de recursos humanos” (Box, et al., 2001, p. 608). Es de indicar, se consideran los resultados, competencias y desempeños, siendo ello el factor común para cada servidor público, que se engarzan a su vez al desarrollo personal.

Sin embargo, en la estructura del Estado, pasar del burocratismo al nuevo enfoque de gestión pública de tipo gerencial ha tenido sus obstáculos, se puede decir avances y retrocesos que en el caso del Perú se empezó a implementar de manera gradual a inicios del nuevo siglo. Pero una medida de las dimensiones que se propusieron tanto políticos como intelectuales y técnicos de la administración pública, ha tenido que abrirse paso a base de reformas, en la cual una medida favorable para la profesionalización de los servidores públicos ha sido la creación de la autoridad nacional del servicio civil SERVIR, permitiendo una nueva gestión de los recursos humanos.

De modo que, una justificación importante sobre este aspecto lo desarrolla desde una perspectiva teórica Curtis, Harvey y Ravden (2005, p. 60), cuando afirman que actualmente la gestión de los recursos humanos, por su carácter dinámico requiere de una permanente evaluación del desempeño, medida que debe corresponder con la propia política de personal que establece la organización, razón por el cual se debe poner énfasis en un adecuado sistema de reclutamiento de profesionales que posean el perfil adecuado con los requerimientos de la organización, en este caso, servidores públicos que sean eficientes y eficaces en sus funciones y responsabilidades asignadas.

Es decir, imponer una cultura evaluativa. Afirmar ello es basarse en el enfoque meritocrático, para desarrollar una línea de carrera entre los servidores públicos, sin embargo, debe considerarse como aspectos importantes los resultados, las competencias, los desempeños las capacitaciones y, sobre todo, el rendimiento laboral. En otras palabras, una amalgama de conceptos que permiten a las personas demostrar en la labor que son productivas, creativas e innovadoras, que aquello que hacen están dentro de la esfera de influencia de la misión y visión institucional.

No obstante, es preciso desarrollar la evaluación, un proceso que ha sido tergiversa, temido y sinónimo de despido en el mundo laboral. Sin embargo, una idea interesante la expresa un teórico de la administración pública cuando afirma que “la evaluación del rendimiento laboral es un aspecto relevante de la gestión de personal que las organizaciones del sector público deben incorporar a sus pautas de funcionamiento, realizando los oportunos cambios entre Administración y empleados” (Minvielle, 2006, p. 35). Esto es, la evaluación del trabajo que realiza cada colaborador representa en sí los vasos comunicantes que permiten a los gerentes tomar decisiones, porque de esta manera tienen lecturas apropiadas del desempeño de los servidores y les permiten tomar en consideración sus talentos para que contribuyan a los resultados de la administración pública. Esto, como es obvio pone de relieve el desempeño. Al respecto, Luck (1996, p.

75) tomando como ejemplo la administración pública española afirma que una de las obligaciones sustanciales del Estatuto Básico del Empleado Público en la administración pública español, es modernizar el régimen normativo de la función pública, siendo necesario incorporar aspectos regulativos con respecto al personal directivo profesional, la carrera profesional y retribuciones de los empleados públicos. En otras palabras, una normativa meritocrática.

Se afirma que un requisito fundamental para que los empleados públicos contribuyan con su trabajo en el servicio público, es importante aplicar normas jurídicas que permitan dar sustento a las reformas institucionales, en este caso a todo lo que tenga que ver con la administración pública. Estas reformas en el caso del Perú, las ha venido desarrollando el despacho de la Presidencia del Consejo de Ministros, cuyo corolario es sin duda la creación de la autoridad nacional del servicio civil Servir, que rige para todas las actividades de los servidores públicos del Estado, enfocándose en la gestión de la capacitación y del rendimiento.

Este avance, que ha concitado una oposición por parte de los propios servidores públicos, se orienta a afirmar el enfoque meritocrático, la evaluación del desempeño y el desarrollo de competencias. Pero toda esta actividad se mueve en torno de un macro sistema estatal de administración pública regido por el enfoque por resultados, es decir, el enfoque neoclásico que promueve la Administración por Objetivos, cuyas ideas provienen de Peter Drucker. De allí que el desempeño sea el santo grial de la administración pública, señalando en torno a este concepto que la evaluación del desempeño dota a la administración pública de un determinado modelo evaluativo, lo que implica llevar una gestión de recursos humanos eficiente, para beneficio tanto del personal como de la propia organización (Page, 2005, p. 713).

El desempeño entendido como un aspecto sustancial de la efectividad del servidor público, permite establecer reglas claras, además de los instrumentos necesarios que deben tenerse en cuenta para efectuar una evaluación meritocrática lo más objetiva posible, descarnada de subjetividad y donde el talento, resultados, aportes y calidad del servicio se ponen a prueba. En otras palabras, los logros de competencia que expresan en la actividad cotidiana los servidores públicos en su vínculo con el ciudadano o con los propios supervisores, técnicos y gerentes que se desenvuelven en las diversas instancias del Estado, cuya misión es atender de manera efectiva, con calidez y calidad a los ciudadanos.

La teoría moderna de la administración pública destaca los beneficios de tener una administración pública enfocada a resultados, en contraposición a un enfoque que resalta la estructura y los procesos que se gestionan. El orientar la gestión al resultado, produce una dinámica dentro de la organización que genera la mejora del desempeño institucional y del resultado que se espera lograr (Mejía, 2005). Es sin duda, el giro del burocratismo a la nueva gestión pública, en donde cuentan los resultados, es decir como producto de la acción pública en la que el Estado se enfoca en el ciudadano al que debe servir, bajo la lógica de cliente al que hay que darle un servicio de calidad, cuando este accede a los diversos programas públicos que gestiona el Estado y de esta forma cubrir con las necesidades de los colectivos que son beneficiarios de las políticas de gestión pública que instrumenta el Estado.

En el Perú, estos procesos de reforma y modernización se han orientado a conseguir mayores niveles de eficiencia y una mejor atención a los ciudadanos, dando prioridad y optimando el empleo de los recursos del Estado, lo cual se produce esencialmente en el campo de la normatividad. Para hacer frente a la corrupción y orientar el servicio a la ciudadanía, es inevitable progresar en calidad de la gestión pública (Távora, 2009). En efecto, la tradición burocrática del Estado paulatinamente ha ido siendo reemplazada por una estructura organizacional más versátil, razón por el cual se han tenido que aplicar reformas institucionales desde el Estado, reestructurando el aparato estatal, en otras palabras, modernizándolo con normas jurídicas que se han convertido en las vigas maestras para impulsar los fines que la Constitución Política del Estado señala. Fruto de ese esfuerzo se concibe la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del DL N° 1023, y luego la Ley N° 30057, más conocida como la Ley del Servicio Civil.

Además, la instancia que se encarga de suministrar el personal adecuado para desempeñar funciones dentro del aparato público del Estado, es la Autoridad Autónoma del Servicio Civil – Servir. Tiene todas las facultades para gestionar los recursos humanos en beneficio de los ciudadanos que requieren de los servicios del Estado en sus diversas oficinas administrativas a lo largo y ancho del país. Sin embargo, para brindar un buen servicio es necesario que los servidores públicos estén debidamente capacitados, es decir, tengan las competencias adecuadas para un buen desempeño. De

esta manera se contribuye a disminuir las brechas en términos de mejor desempeño con las competencias apropiadas para servir a los ciudadanos, lo que implica adicionalmente un buen rendimiento desde la oficina de recursos humanos y realizar la gestión del rendimiento (GDR). De esta forma, la GDR se convierte en un poderoso mecanismo de gestión del talento humano en el ámbito de la administración pública, porque asigna o dota de objetivos precisos a los servidores civiles en el marco de la ley y del reglamento Servir.

A partir de la premisa señalada en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, una de las tareas centrales de la oficina de Recursos Humanos, que las efectúa a través de la Unidad Funcional de Desarrollo, es asignar al área de capacitación la responsabilidad de implementar tanto la gestión de la capacitación como la gestión del rendimiento, de acuerdo a lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, cumpliendo de esta forma con la finalidad de cerrar brechas de los trabajadores, es decir, que estos cumplan con el logro de los objetivos institucionales, así como promover la participación activa de los trabajadores acorde con las funciones que desempeñan en la estructura organizativa de la institución.

Sin embargo, el Área de Capacitación al momento de implementar a identificado que, el personal que viene laborando actualmente en dicha área no cuenta con el perfil sugerido para el desarrollo de sus funciones, dicho personal ha sido rotado de otras áreas, teniendo como resultado que los perfiles de estos servidores son totalmente disímiles, ocasionando retraso en el cumplimiento de metas, lo que repercute en la calidad de atención a los servidores del INEN. Razón por la cual se hace necesario contratar especialistas con conocimiento y experiencia, para fortalecer el Área de Capacitación ya que actualmente no se puede atender los requerimientos programados en el plan de desarrollo de las personas – PDP. Asimismo, para brindar asistencia técnica a los servidores que implementan gestión del rendimiento en la Institución.

Otra de las problemáticas que se han podido identificar al momento de la implementación, es respecto a la infraestructura y ubicación con que cuenta actualmente el área de capacitación y gestión del rendimiento, la misma que no reúne las condiciones de ergonomía para el correcto desempeño de las actividades que se realizan diariamente, del mismo modo su ubicación no es la más adecuada ya que se encuentra distante a la

Oficina de Recursos Humanos y otras áreas administrativas con las cuales se debe interactuar inmediatamente para el cumplimiento de lo programado.

Finalmente, otro de los inconvenientes que tiene el área de capacitación y gestión del rendimiento, es no contar con un espacio físico para poder cumplir con las acciones de capacitación programadas en el plan de desarrollo de las personas – PDP, lo que imposibilita que ello se cumpla al 100%.

Todas las investigaciones tienen como propósito crear nuevo conocimiento, por lo que se hace preciso guiarse de trabajos previos que alumbren en la sustentación del contexto y apoyen la versión de lo indicado, es por ello que se presenta el estudio de Marques (2017) quien elaboró su tesis *Buenas prácticas en capacitación y desarrollo de altos directivos públicos en probidad, transparencia y acceso a la información en la administración del estado. Caso del servicio civil chileno*, para obtener el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile. El objetivo principal del estudio fue analizar los programas e iniciativas de capacitación dirigidas a de los Altos Directivos Públicos de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Por el nivel de investigación fue exploratoria y descriptiva, con un enfoque cuantitativa basada en fuentes secundarias. Destacando las siguientes conclusiones: la Administración del Estado chileno por medio de la Dirección Nacional del Servicio Civil ha puesto mucho énfasis en la capacitación de los Directivos Públicos, es decir, que los directivos se inserten en la construcción del capital intelectual de Administración Pública, considerando en su contexto actual la fragmentación de la Administración actual y procurando combinar entre su alumnado directivos procedentes de diversos tipos de organizaciones públicas (empresas, ministerios, entes públicos, etc.) y áreas del saber, con el propósito de encuadrarlos en la gestión de diversos tipos de políticas públicas.

El aporte del trabajo a la presente tesis se basó en el tema de la capacitación, donde el investigador finiquita que la capacitación es primordial para la administración del estado.

Igualmente, Ramírez (2014) elaboró su tesis *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*, trabajo para obtener el grado de Magíster en administración, por la Universidad de

Montemorelos, México. El objetivo principal del estudio fue investigar la función que ejercen las variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral, con el propósito de valorar la variable dependiente desempeño laboral y contribuir en la investigación profunda de las variables para que los mandos pedagógicos de la Universidad Linda Vista, tengan el soporte necesario para adoptar decisiones. El nivel del estudio fue descriptiva explicativa, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Las conclusiones fueron las siguientes: Se demostró que las variables edad y antigüedad no concurren en la suficiencia del modelo. Asimismo, en cuanto al aprendizaje, los colaboradores indicaron situarse entre muy bueno y excelente. Por último, la dimensión autopercepción del desempeño laboral, se encontró que los practicantes igualmente estaban entre el nivel muy bueno y excelente.

Gabini (2017) elaboró su tesis *Predictores del rendimiento laboral: Una aproximación empírica*, con el que obtuvo el grado de Magíster en gestión y políticas públicas, por la Universidad de Chile. Su objetivo principal fue desarrollar y verificar empíricamente un modelo explicativo del rendimiento laboral, que considere el papel de variables sociodemográficas. Los resultados del estudio descrito, se evaluó a partir de los siguientes criterios. En lo que respecta a los rangos de desigualdad y curtosis, se consideró que valores fuera del nivel entendido entre -2 y +2 serían indicios de inexactitud de normalidad. En el caso del análisis K-S, se asumió que valores de contingencia no significativos ($p > .001$) proporcionarían evidencia próspera al desempeño del tático de normalidad. Llegando a las siguientes conclusiones: ha sugerido que ésta debería acrecentar el beneficio laboral propio de manera evasiva, es decir a través de su impacto sobre otras actitudes laborales relevantes, o directamente a partir de la transmisión de habilidades y medios entre los roles.

El aporte del trabajo a la presente tesis fue el tema del rendimiento laboral, donde el autor indica que para que exista un buen rendimiento laboral se tiene que incrementar el beneficio laboral.

Del mismo modo, Estrella y Peralta (2016) elaboró su tesis *Desarrollo de plan de capacitación para servidores públicos educación zona 8*, obtuvo el grado de Magíster en recursos humanos, Universidad de Guayaquil, Ecuador. Su objetivo principal fue

implementar un plan de capacitación que facilite el desempeño de los trabajadores del sector público, se aborda una investigación descriptiva, cuantitativa de campo y transversal. Llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados confirmaron que la falta de capacitación en los empleados y se desarrolló un plan ajustado a la economía restringida del país enfocado en capacitaciones virtuales brindadas por instituciones públicas y capacitaciones internas apoyados con los miembros de la propia institución. Esto acompañado de una fuerte campaña de socialización. Lamentablemente este objetivo se vio opacado por la crisis que atraviesa el país, debido a la caída del precio del petróleo, que luego de 7 años de bonanza está pasando factura a la economía, al punto de encontrarse actualmente en período de austeridad que acompañado con el terremoto del 16 de abril de 2016 ha ocasionado políticas de restricción en el gasto público.

Tras el estudio se pudo identificar que la falta de presupuesto asignado a las capacitaciones juega en contra para acrecentar el rendimiento de los trabajadores.

Alcalde, Molina, & Castillo (2015), en el estudio *Aportes de la capacitación a la promoción de la salud en los Servicios Estatales de Salud: análisis comparativo en ocho estados de México*, tuvo como objetivo principal la evaluación del aporte de la capacitación al sector salud, el diseño fue no experimental, se aplicó un cuestionario a todo el personal de salud, se concluye que el principal aporte de la capacitación viene a ser el fortalecimiento de las habilidades, generar mayores conocimientos hacia una mejor competitividad del personal de salud dentro de la organización hospitalaria.

El estudio concluye que la capacitación fortalece a las habilidades, generando mayor conocimiento, por tanto, es primordial en el sector público.

Falcón (2018) realizó una investigación sobre *La capacitación en el desempeño laboral del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, 2018*, por la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, para tal efecto definió como objetivo general fijar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores, en un área de atención al público del Ministerio de Economía y Finanzas. El investigador se inclinó por el enfoque de investigación cuantitativa, en tanto el tipo de investigación básica con un nivel descriptivo-correlacional, mientras el diseño de la

investigación fue no experimental y de corte transversal. Asimismo, consideró una población de 244 trabajadores lo que permitió seleccionar una muestra de tipo probabilística de 150 trabajadores. Asimismo, se consideró la técnica de la encuesta, por lo que se usaron sendos cuestionarios, probándose la confiabilidad de dichos instrumentos a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose para la capacitación (0,805) y para el desempeño laboral (0,829). En la contrastación de hipótesis utilizó la regresión logística ordinal. Por ello, con respecto al objetivo general, se demostró la existencia de influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, al haberse obtenido un coeficiente de determinación, mediante la prueba del pseudo R cuadrado a través del coeficiente NagelKerke (0.386 o 38.6%), esto quiere decir que la variable del desempeño laboral depende del 38.6% de la capacitación.

La tesis citada sobre capacitación, aporta desde la perspectiva del autor que la capacitación influye en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Lo que permite colegir que, a mejor capacitación, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Ramírez (2018) realizó una investigación acerca de un *Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, el cual tuvo por objetivo general determinar los efectos de la aplicación del programa de capacitación en los conocimientos sobre contrataciones del Estado en un grupo de trabajadores. El enfoque de investigación fue cuantitativa, mientras el tipo de estudio por su diseño es de tipo experimental, específicamente, cuasiexperimental y nivel explicativo. La población fue de 570 trabajadores seleccionando cuyo muestreo fue no probabilístico a 45 trabajadores, correspondiendo para control 25, y para experimental 20 trabajadores, respectivamente. La técnica empleada fue la encuesta, a través de una prueba de evaluación enfocada en los procedimientos que se siguen en materia de contrataciones del estado, lo que permitió emplear la validez de contenido, en tanto la confiabilidad del instrumento se realizó utilizando el coeficiente de confiabilidad KR20, obteniéndose como resultado confiable (0.803). Luego de efectuarse la intervención se encontraron diferencias significativas, demostrándose con ello que el programa de capacitación implementado logró mejoras significativas en los conocimientos de los servidores evaluados, hecho que quedó demostrado al aplicarse el estadístico de prueba U Mann Whitney y

obtenerse como valor $U = 60,500$, $Z = -4.422$, $p = .000 < 0.05$. Este resultado significó que el 95% de los trabajadores del grupo experimental se situaron en un nivel aceptable, en tanto un 24% de los trabajadores del grupo de control obtuvieron el nivel aceptable, de manera que la diferencia de proporciones se debe a la aplicación del programa de capacitación en torno a contrataciones del estado.

El estudio establece que los programas de capacitación tienen un impacto positivo en los trabajadores, de manera particular, con respecto al conocimiento en contrataciones del estado, produciendo mejoras en el área. Esto permite inferir la importancia de realizar un diagnóstico, establecer la programación, luego efectuar la implantación y finalmente, realizar la evaluación y control pertinente de los programas de capacitación.

Tito (2018) realizó una investigación sobre la *Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, cuyo objetivo fue explicar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional de la SUNAT. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, mientras el tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental de corte transversal, en tanto el nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 39 trabajadores, cuyos resultados analizados con respecto al rendimiento laboral se encontró que la que mejor predice es la dimensión estabilidad emocional. Dado que el coeficiente de correlación R de Pearson (0.665, $p = .001$), el cual permite señalar que el rendimiento laboral es explicado en un 44.22% por la inteligencia emocional. Asimismo, se encontró que la dimensión evaluación es la que mejor predice la inteligencia emocional, al encontrar un coeficiente de correlación de Pearson (0.584, $p = .022$) mientras que el coeficiente de determinación fue de 34.10%.

Estos resultados permiten inferir que la inteligencia emocional incide en que los trabajadores tengan un buen rendimiento laboral, esto lleva a tener en cuenta lo importante que significa reclutar al personal adecuado y capacitarlo en base al perfil establecido por la oficina de recursos humanos.

Benites (2017) realizó una investigación sobre *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017*, para optar por el grado de magister en gestión pública por la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Por ello que el objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación y motivación laboral entre el personal del programa nacional cuna más del ministerio de desarrollo e inclusión social. De modo que el enfoque de la investigación fue cuantitativa, mientras el tipo de estudio fue básica, en tanto el nivel de investigación fue descriptivo-correlacional, y el diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 120 trabajadores, mientras la muestra seleccionada mediante muestreo probabilístico con la técnica de muestreo aleatorio simple fue de 92 trabajadores de la oficina de servicios. La investigación estableció que existe relación entre la capacitación laboral y el reconocimiento, cuya correlación $Rho = 0.872$, $p = .000 < .05$, lo que permite inferir una correlación positiva y de magnitud alta entre las variables de estudio.

La presente investigación muestra que la capacitación al llevarse de modo adecuado, se convierte en un importante estimulador de la motivación laboral, porque se centra en competencias individuales el cual les permite cumplir con sus objetivos tanto institucionales como personales.

Girón (2018) realizó una investigación sobre *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018*, de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, estudio cuyo objetivo fue determinar la existencia de relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo. El enfoque asumido por el investigador fue cuantitativo, mientras el tipo de estudio fue básica apoyado en el método hipotético-deductivo. Asimismo, el diseño de investigación utilizado fue no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Sin embargo, la población que considero fue apenas de 34 trabajadores. Lo que demostró la investigación fue que no existe eficiencia por parte de los supervisores al momento de enfocarse en la motivación extrínseca de los colaboradores, porque los líderes no fomentan la comunicación y el trabajo en equipo, mientras el ambiente laboral es poco acogedor lo que genera inestabilidad laboral y estrés en el personal.

La presente tesis determino que la falta de eficiencia por parte de los supervisores refleja la ausencia de liderazgo por lo que no produce ningún tipo de motivación al personal por ende el laborar en un ambiente con un mal clima laboral interfiere en el buen rendimiento laboral.

Para tener una mejor comprensión de la variable gestión de la capacitación es preciso revisar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 141-2016-SERVIR-PE (p. 5), norma que señala se trata de un procedimiento de adiestramiento que se otorga a los servidores civiles en el ámbito de las entidades públicas, aplicándose para ello un marco normativo y metodológico, cuyo objetivo es promover la prosperidad del desempeño de los servidores, ya sea a través del cierre de brechas o perfeccionamiento de competencias o conocimientos, cumpliendo para ello con los perfiles requeridos que corresponden además a los objetivos estratégico de la entidad pública en donde desempeñan sus labores.

La autoridad autónoma Servir indica que la gestión de la capacitación es una herramienta que tiene como propósito mejorar el desempeño laboral de los servidores mediante el cierre de brechas que manifiestan los servidores en el desempeño de su trabajo, siendo necesario desarrollar competencias y de esta forma ellos puedan ser competitivos y amplíen sus conocimientos, fortaleciendo de esta forma, sus capacidades y lograr por ende los objetivos institucionales, el cual influye en calidad de atención de los ciudadanos.

Por ello, el aspecto central en toda organización para que sea competitiva, es importante tener en cuenta el adiestramiento de los colaboradores, vale decir de la necesidad de proveerlos de nuevos conocimientos y mejores habilidades y destrezas para que puedan desempeñar con efectividad su trabajo, esto significa de manera concreta, acortar brechas. Sobre el particular, Chiavenato (2010, p. 371), sostiene que el adiestramiento es una fase intermedia que se encarga de desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, permitiendo de esta forma contribuir con los objetivos de la organización. Para el autor citado, el adiestramiento es una salida inmediata que adopta la Oficina de Recursos Humanos para el desarrollo de habilidades y destrezas, fundamentalmente en el personal operativo, y su propósito es mejorar la eficiencia, pero no significa capacitación, por el contrario, el adiestramiento forma parte de aquella, de allí su carácter organizado y operativo, en realidad es como si se estuviese efectuando un entrenamiento para el personal con la finalidad que desarrolle sus funciones de forma efectiva. La capacitación, en cambio, es

un proceso que tiene una dirección estratégica, da respuesta en materia de conocimientos, habilidades, actitudes y desarrollo de competencias a las necesidades de la organización, y su objetivo es lograr cambios diferenciales que sintonicen con la visión y misión institucional. De modo que, existe una diferencia clara y manifiesta entre adiestramiento y capacitación, la primera, responde a los asuntos tácticos mientras que la segunda a los asuntos estratégicos. Esa es la diferencia y el papel que desempeñan ambos dentro de la estructura organizacional, en este caso en el desarrollo del talento humano.

Sin embargo, las personas deben desarrollarse en un determinado ambiente, requieren comunicarse entre sí, vincularse entre ellos para las distintas labores que deben cumplir, manejar un mismo lenguaje institucional, en otras palabras, deben familiarizarse con cada uno de los procesos que se dan dentro de la organización y la administración pública no es la excepción. En ese sentido, la persona que se inserta en un ambiente de trabajo, requiere conocer la cultura organizacional, familiarizarse fundamentalmente con la filosofía de la organización, que está expresada en la misión, visión y valores éticos y morales promovidos por la organización y que el recién llegado debe asumirla como propia, pero además ello debe conocer las tradiciones, costumbres, ritos y símbolos que constituyen el acervo de la cultura organizacional, igualmente, los procesos inherentes a la labor que va a desempeñar, establecidos previamente con los criterios de selección. De modo que, para garantizar este tránsito inicial, es importante la inducción, mecanismo que permite a los colaboradores o servidores que recién se incorporan al trabajo adaptarse a la vida de la organización, además de compenetrarse propiamente con las funciones o cargo a desempeñarse. El punto de vista expresado, se corrobora con la opinión de Dessler y Varela (2011, p. 184), quienes definen la inducción como las indicaciones básicas y precisas que se da al personal nuevo que ha sido contratado para cumplir con las funciones encomendadas de manera satisfactoria. Para ello se le hace entrega de los reglamentos de la empresa, además del estímulo como parte del proceso de socialización del trabajador principiante, que tiene que efectuar el empleador. De manera que la socialización es el proceso continuo de infundir en todos los empleados la cultura organizacional de la empresa donde va a trabajar.

Los autores citados dan un aporte muy interesante en relación a la inducción: se trata de un mecanismo de socialización, es decir de compartir institucionalmente lo que la organización es, cómo se desenvuelve, qué espera del personal y cuáles son las

herramientas de que se vale para preservar su razón de ser, motivo por el cual, la inducción permite introducir al colaborador como hombre pensante y operante en la estructura de la organización, a formar parte del staff, en otras palabras, promueve una socialización en lo administrativo, laboral y sociocultural, estrechando de esta forma vínculos en el quehacer cotidiano, permitiéndole al servidor poder desempeñarse con efectividad, recibir los estímulos necesarios para que su trabajo sea motivador y seguir una línea de conducta proactiva e innovadora que le permita a la organización seguir creciendo y satisfaciendo a sus clientes.

Por ello, que la administración de recursos humanos, a través del departamento u oficina, han establecido como línea de desarrollo profesional para los servidores o colaboradores la capacitación, orientándola acorde con las nuevas exigencias que plantea la globalización, y, el Estado en este proceso histórico tampoco se exime de su arrolladora influencia, porque su acción política se ve también disminuida en relación con los ciudadanos que exigen nuevas cotas de protagonismo en relación con las políticas públicas. De manera que trae a colación la importancia que tiene la capacitación en la gestión del talento humano dentro de las entidades.

Antiguamente, la persona era solo un recurso más del que se valía la organización para cumplir con sus propios fines, exceptuando a la persona de una participación activa, en calidad de colaborador, capaz de “ponerse la camiseta” y bregar por la filosofía institucional y poder generar un valor agregado. Sin embargo, el desarrollo científico y tecnológico y los profundos cambios en los sistemas productivos, en virtud de la creatividad y la innovación, que han dado lugar a una sociedad del conocimiento, ponen como aspecto relevante al colaborador como poseedor de conocimiento, materia prima que genera nuevo valor agregado y permite posicionar a las organizaciones con nuevas ventajas competitivas y sumar hegemónicamente nuevos mercados. Esta práctica desarrollada en el sector privado, ha terminado por trasladarse a la administración pública. De esta forma, las nuevas prácticas de gestión del talento humano han terminado por licenciar al antiguo paradigma burocrático que se había instalado en la administración pública, para ser luego desplazado sistemáticamente por el paradigma posburocrático promovido por Barzelay (1998), en donde un concepto fundamental es el de ciudadano cliente al que hay que entregarle un valor adicional cuando este toma los servicios que el Estado le presta en el marco de sus programas de políticas públicas que implementa para todos los ciudadanos. Esta perspectiva se confirma con lo expresado por Werther y Davis (2015, p. 72), quienes alegan que son

las grandes empresas multinacionales las que han logrado el desarrollo de sus empleados, porque pusieron énfasis en las capacitaciones específicas, y utilizaron el sistema de rotación de su personal para reforzar el desarrollo de su capacidad gerencial. Estas experiencias les llevaron a considerar que tanto el adiestramiento como el desarrollo profesional se debían complementar en cursos formales, clases especializadas en universidades o institutos especializados que se encargan de capacitar a toda una gama de profesionales.

Los autores indican que el éxito de las empresas multinacionales ha consistido precisamente en haber asumido la globalización como una oportunidad para hacer frente a la competencia global, pero esta no hubiera sido factible sin recurrir a la capacitación de sus mejores cuadros, enfocándose para ello en dos aspectos centrales: la sistematización de sus experiencias profesionales y el desarrollo de los colaboradores, siendo necesario para ello la capacitación, la misma que estuvo centrada en reforzar las capacidades gerenciales, mediante la rotación de cargos ejecutivos, el adiestramiento,, pero sobre estimulándolos con cursos formales, clases especializadas, con el objetivo de desarrollar y retener al nuevo talento surgido de las nuevas exigencias en el que las empresas transnacionales tuvieron que abrirse paso. De modo que, estas nuevas experiencias, fueron un aliciente para que la administración pública mirara el éxito del sector privado en materia de gestión administrativa y tomara como un eje indispensable la capacitación. Así lo concibe Abdala (2001, p. 113), cuando señala que la capacitación del personal de una empresa tiende a incrementar la productividad de una nación, además de crear un mercado más competitivo que atrae inversión extranjera. Por ello, cuando se habla de fortalecimiento de los mercados, es preciso que las experiencias de capacitación sean debidamente sistematizadas, toda vez que va a favorecer la producción nacional.

En efecto, el argumento sustancial de la vida económica de las naciones lo constituye la globalización, el mercado global y la competencia feroz que se desarrolla por el posicionamiento de nuevos mercados, este contexto histórico concreto en el cual las empresas transnacionales se han desenvuelto y han salido airoas han tenido como elemento clave la capacitación de su personal, es decir, han recurrido a sus propios recursos laborales con el propósito de incrementar la productividad, fundamentalmente mediante la producción intensiva de gran escala facilitada por los nuevos avances tecnológicos, creando con ello nuevos mercados competitivos. En este marco, el Estado con sus políticas de desregulación, libre mercado y atracción de nuevos capitales

extranjeros, llevaron a que se fortalecieran los mercados para que sean más competitivos, pero al mismo tiempo significó que el propio Estado ofreciera reglas claras en beneficio de la inversión extranjera, razón por la cual fue preciso se promovieran reformas para garantizar una mejor gestión en todas las instancias del Estado orientándolas a promover la inversión ya sea nacional o extranjera, brindar mejores servicios, facilitar la simplificación administrativa y destrabar todas las formas de burocratismo con el propósito de que mejore su performance en la gestión pública, siendo necesario para ello brindar seguridad jurídica, una mayor toma de decisiones de sus cuadros gerenciales, efectividad de los organismos públicos (sobre todo para atraer inversiones, como en el caso de Proinversión) con el propósito de generar valor adicional para todos los ciudadanos nacionales y extranjeros que acuden a solicitar los servicios del Estado. Estas nuevas necesidades pusieron de manifiesto la modernización del Estado, lo que permitió modificar radicalmente las prácticas administrativas en todas las dependencias públicas, haciéndose necesario una autoridad autónoma encargada de reorientar a los propósitos del Estado, el servicio administrativo, donde el aspecto sustancial sea la capacitación laboral de los servidores públicos. De esta forma, surge el convencimiento de que “la capacitación efectiva de un grupo laboral, mejora la posición de empresas y mercados hacia una posición de competitividad sobre otros mercados que no sean tan efectivos en capacitar a sus recursos laborales” (Paredes, 1994, p. 82). Es decir, se basa en resultados, generar nuevo valor agregado, pero, sobre todo en satisfacer a los clientes. Es esta mirada lo que va a inspirar a los gurús de la modernización pública para acometer con reformas institucionales y estimular la gestión del talento humano, donde uno de sus ejes es la capacitación, pero no se circunscribe exclusivamente en ella.

Por ello, vale tomar muy en cuenta la opinión de Wurgaft (1998, p. 39), aunque se ubica en el escenario privado y colige que la capacitación no solo es beneficiosa, sino que estimula el desarrollo de las organizaciones haciéndolas más competitivas en los diversos rubros económicos, también garantiza el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, mejorando con ello la competitividad, a la par que adapta los recursos humanos y tecnológicos en función de nuevas competencias laborales con el propósito de mejorar la competitividad y brindar un mejor servicio o una mayor productividad. Esta misma idea la desarrolla Mertens (2002, p. 265) al sostener que la capacitación tiene como objetivos las competencias laborales y el aprendizaje de la organización, las mismas que deben ser enmarcadas dentro del proceso de modernización de la

capacitación de recursos laborales. De esta forma, el enfoque de este autor colisiona con la propuesta de Chaston (1993, p. 79) quien se queda en los lineamientos de la capacitación tradicional, basado en programas, cuando lo que se trata es de mejorar las competencias de las personas para que su desempeño sea efectivo y de esta forma contribuya al aprendizaje organizacional. Pero quien señala una visión integral de la capacitación con un alcance estratégico lo plantean Monk & Ryding (2007, p. 69), cuando afirman que la capacitación está orientada a la formación del personal, vale decir, enfocarse en el desarrollo de ciertas competencias, dentro de las áreas de la organización con el propósito de garantizar el éxito de aquella, esto es, mejores ventajas competitivas y de esta forma pueda ocupar un lugar de expectativa en el mercado. Esto supone que la administración de los recursos humanos debe saber aquilatar el ritmo de los cambios que se operan en el mercado para garantizar el crecimiento organizacional y con ello su éxito, preparando de esta forma el terreno para retener al talento humano.

Con ese propósito se han concebido otras alternativas viables que están dentro de los predios de la capacitación. Específicamente, tiene que ver con el entrenamiento, idea que desarrolla Cothran & Kaeter (1992, p. 165), relacionada con el liderazgo y su influencia en la mejora de la calidad y que tiene un carácter estratégico, por cuanto está relacionada con la visión de la organización, a la que se supeditan irrestrictamente los colaboradores con sus habilidades y conocimientos. Por ello que esta idea se complementa con la afirmación de Wadell & Stewart (2004) cuando afirman que los programas de capacitación, son el resultado de un mapeo de competencias esenciales que tienen un rol determinante en el área de la organización, siendo necesario para ello desarrollar competencias individuales, las mismas que deben estar consagradas en un programa de capacitación, lo que demanda observar la planificación, ejecución y evaluación, de modo que sirvan de referencia para nuevas necesidades que deban enfrentarse como resultado de los cambios operados a escala global y el crecimiento operado por la organización, como consecuencia de un mejor desempeño de las personas.

De modo que, por todo lo expuesto, la experiencia de éxito de la administración privada que tuvo como paradigma el libre mercado, comercio y competencia global, tuvo como eje principal, ante el advenimiento de los cambios producido por el desarrollo científico y tecnológico, la capacitación. Pero no se trató de una capacitación a la vieja usanza, sino que se enfocó en resultados, donde la alta dirección tuvo una participación activa, permitiéndoles desarrollar competencias en sus colaboradores y

seguir el ritmo de los cambios, crear nuevo valor agregado y ver el crecimiento de la organización a escala global. Todos estos progresos se trasladaron al ámbito de la administración pública, expresado en el paradigma posburocrático lo que significó la modernización del Estado, y trajo consigo la aplicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 141-2016-SERVIR-PE, destacando como elemento importante, la gestión de la capacitación y sus dimensiones: planificación, ejecución y evaluación, por lo que resulta pertinente establecer definiciones claras al respecto. Así, acorde con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 141-2016-SERVIR-PE (p. 13), se concibe a la etapa de planificación como un período que se inicia con el procedimiento de capacitación, en el cual se identifica y determina las necesidades de capacitación del personal acorde con los objetivos estratégicos, a partir de ello se formulan las acciones de formación pertinentes. Por ello que en el Sistema Servir, se contemplan cuatro fases: Ordenación del comité de planificación de la capacitación, sensibilización referente la importancia de la capacitación, desarrollo del diagnóstico de necesidades de formación y obtención del plan de desarrollo de las personas.

Para el autor la planificación es el inicio de la gestión de la capacitación en la que se designa al comité de planificación, asimismo se tiene que sensibilizar a los servidores de manera que comprendan la importancia de la misma, por otro lado, en esta etapa se recoge todas las necesidades de capacitación de la institución según la prioridad y por último se realiza en el plan de desarrollo de las personas que es aprobada por el titular de la entidad.

Según Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 141-2016-SERVIR-PE (p. 18), refiere que la etapa de ejecución está asociada con la elección de proveedores de capacitación, es decir aquellos que van a proveer de los servicios de calidad; asimismo, incluye la implementación, búsqueda y monitoreo de la instrucción; y, por último, las acciones que aseguren la intervención de los servidores. Sin embargo, no se trata de implementar por implementar, obedece a acciones de adiestramiento preliminarmente aprobadas en el PDP. En ese sentido, para el cumplimiento de la capacitación es necesario el registro de información (matriz de realización del PDP) y conformación de compromisos de capacitación. A esto se debe agregar la notoriedad de criterios de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, fijar el establecimiento de compromisos o penalidades para los Beneficiarios de capacitación y pautas para la reforma del PDP.

Para el autor en la etapa de ejecución se realiza las acciones de capacitaciones programadas en el PDP, se empieza con la búsqueda de proveedores para que dicten los diferentes cursos asimismo el personal beneficiario que no asista en la totalidad de los cursos se impondrá una penalidad según lo dispuesto en carta de compromiso.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Resolución de la Presidencia Ejecutiva 141-2016-SERVIR-PE (p. 21), establece que durante la etapa de evaluación se efectúan las mediciones de las acciones de capacitación realizadas por las instituciones públicas (modelo de evaluación del adiestramiento), para el cual habrá de tenerse en cuenta los siguientes niveles: Reacción, que consiste en medir el nivel de satisfacción de los servidores; amaestramiento, que está orientado a medir los conocimientos adquiridos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje; Aplicación, que consiste en medir el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e Impacto, que sirve para medir los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad. Sin embargo, no todas las acciones de adiestramiento se miden en lo cuatro niveles, por el contrario, ésta dependerá de la naturaleza y objetivo de capacitación. De esta forma, los resultados de la evaluación generan nuevas líneas de investigación para la mejora continua de la gestión de la capacitación.

Para el autor la etapa de evaluación mide el grado de entendimiento de los servidores según la capacitación recibida para la mejora continua.

Por último, cabe destacar el aporte de Chiavenato (2010), cuando afirma que es importante que la organización tenga un enfoque de capacitación, es decir, orientada al perfeccionamiento de determinadas competencias que requiera la institución, esto supone definir con claridad los programas de aprendizaje para el personal involucrado. En este sentido, la capacitación perfecciona las competencias del personal el cual dará como resultado el triunfo de la organización. Adicionalmente, es preciso contemplar los procesos de capacitación, entendiéndolo como un ciclo continuo de aprendizaje, en el que es necesario identificar con claridad las necesidades o carencias de adiestramiento, para que sean luego sistematizadas y volcadas al nuevo aprendizaje de los examinados. En otras palabras, el autor sostiene que la capacitación es un proceso continuo el cual contiene cuatro etapas, en la primera se enumera las necesidades de las capacitaciones, la segunda etapa para el autor consiste en diseñar un plan de acción y/o programar las capacitaciones, la tercera viene hacer la creación de métodos para el aprendizaje y por

último la evaluación examina los resultados obtenidos. En cuanto a las necesidades de capacitación, se destaca la importancia de reducción de la brecha para el desarrollo profesional del individuo, es decir diferencia entre lo que sabe por experiencia y lo que debería hacer por conocimiento de una capacitación. Sin embargo, para ello es importante, establecer el diseño del programa de capacitación, el mismo que refiere la fijación del objetivo general y específicos y el monitoreo respectivo para el cumplimiento del mismo. En otras palabras, es importante que las acciones de capacitación sean programadas de acuerdo con los objetivos específicos de la institución.

Siguiendo con Chiavenato (2010), destaca los tipos de capacitación que: se puede dar de varias maneras: en el trabajo, en clase, por teléfono, por medio de la computadora o por satélite. Cualquiera de las modalidades existentes, el autor resalta los grados de libertad que tiene cada una de estas modalidades, porque indistintamente de donde se encuentre el trabajador, la organización debe brindar las facilidades para que el personal se capacite y por ende mejore en sus tareas encomendadas. Sin embargo, las capacitaciones que generan mayores resultados son aquellas que son impartidas en un aula con casos reales relacionados con los temas para estimular la participación del individuo o grupo, asimismo indica que la capacitación grupal es mejor ya que se exponen las experiencias profesionales durante el desarrollo de sus funciones. Esto demanda, una articulación de experiencias propias de los capacitados con los nuevos aprendizajes, permitiéndoles de esta forma internalizarlas, externalizarlas y luego aplicarlas de forma creativa en la función que desempeñan, generando de esta forma nuevos conocimientos.

Para definir la variable Gestión de rendimiento, se tomó en cuenta el aporte de los siguientes autores:

Según la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM (p. 8), refiere que la gestión del rendimiento, está orientada a valorar el nivel de desempeño de los servidores de la entidad, así como su aporte a los objetivos y metas institucionales, como resultado del ejercicio de sus funciones o responsabilidades asumidas y valorar en su verdadera dimensión el desempeño de los servidores públicos. Por tanto, deviene en una importante herramienta de gestión, por cuanto permite valorar en el contexto y el tiempo requerido, el trabajo que realizan, fortaleciendo de esta forma el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos acorde a lo que requiere la organización.

Para el autor la gestión del rendimiento es un instrumento de talento humano el cual busca valorar el desempeño e identificar los aportes del servidor desde su puesto de trabajo y así cumplir con los objetivos institucionales.

Mientras Aguirre (2000, p. 256), considera que el rendimiento laboral es resultado de la organización del trabajo que efectúa la oficina de recursos humanos cumpliendo con las metas que le plantea la organización, de allí que se enfoquen en los puestos de trabajo, y comportamientos que constituyen en fin de cuentas los desempeños que están orientados a la producción, por ello la necesidad de realizar la medición y evaluación del rendimiento, este proceso permite conocer que tan productivo son los trabajadores y de esta manera conocer con más objetividad el desempeño de estos. Por ello, es importante hacer un seguimiento continuo de los procedimientos involucrados en el trabajo que desempeñan los colaboradores, enfocándose en resultados como expresión del rendimiento. En otras palabras, el rendimiento es un procedimiento el cual sirve para medir los comportamientos de los colaboradores y así mejorar la productividad de los mismos.

Por su parte Pérez (2009, p. 115) tiene una visión más amplia del rendimiento al concebirlo como la administración de aquel, razón por el cual considera se trata de un proceso en el cual se van articulando desempeños y comportamientos que bien pueden contribuir al rendimiento o, en su defecto, obstruirlo, por ello es importante definir los puestos de trabajo, fomentar la sinergia y suministrar recompensas de forma que coadyuven al incremento del rendimiento y con ello la obtención de las metas establecidas por la organización. Aunque esta clase de sistema de administración del desempeño ha logrado mejores resultados, sin embargo, es necesario tener en cuenta las contingencias por las que puede pasar la organización, si no se tiene en cuenta la dinámica de este sistema, porque implica perder oportunidades, tener altos costos y desmoralización del personal, porque no se adoptaron medidas apropiadas ante la presencia de fallas en el sistema. En otras palabras, se debe tener una visión estratégica y táctica acerca del rendimiento, toda vez que se trata de un proceso donde el empleado realiza sus actividades en función a las metas de la institución.

En síntesis, tal como sostiene Koopmans et al.(2014), el rendimiento laboral deviene en un constructo complejo que exige mayor atención de los estudiosos del comportamiento organizacional. No obstante, la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros. Postura que fue sostenida por Murphy (1990) cuando afirmó que el

rendimiento laboral es un constructo multidimensional y es definido como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo.

En efecto, los beneficios u oportunidades de la gestión de rendimiento, permite mejorar el desempeño individual, grupal y, a su vez, lograr un mejor impacto de los mismos en la gestión y los resultados institucionales. De manera que, en la visión de conjunto de la nueva administración pública, la gestión del rendimiento constituye un factor importante de desarrollo profesional y social de los servidores civiles, porque a la par que logran una mejora de la motivación y el rendimiento de aquellos se logra también generar buenas prácticas y, sobre todo, prestar una mejor atención a los ciudadanos; por ello que en la definición de las metas es importante la comunicación entre los servidores evaluados y sus evaluadores. En ese sentido, la implementación y adecuada ejecución de la Gestión del Rendimiento trae consigo múltiples beneficios, no sólo para quienes son evaluados, sino también para los evaluadores, las oficinas de recursos humanos y la entidad. (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, p. 10).

Para el autor la gestión del rendimiento permite mejorar el desempeño individual y grupal de los servidores motivando la comunicación entre los evaluadores y evaluados. Asimismo, indica que conocer las fortalezas de cada área permite orientar mejor las capacidades del servidor y en consecuencia la mejora del desempeño de sus funciones encomendadas. Por otro lado, se menciona que los directivos juegan un papel importante como evaluadores ya que como líderes deben de promover el trabajo en equipo. Del mismo modo, se afirma que la oficina de recursos humanos es la que consolida las necesidades de capacitación, dicha información sirve para la toma de decisiones. Por último, la entidad deberá fortalecer el sistema de planeamiento con el compromiso de motivar y estimular a los servidores de la institución. Por ello es importante la participación de actores que implementan la gestión del rendimiento.

El ciclo de gestión del rendimiento, es la integración de cinco procesos que se da de manera continua y sistemática, cuyo punto de partida es la aprobación del Plan Operativo Institucional (POI) u otro documento similar, cuya etapa de seguimiento culmina con el cierre del año fiscal. Esto permite dar paso luego a las etapas de evaluación y retroalimentación, que se encargan luego del análisis de la información levantada por los responsables del trabajo en estas etapas. El inicio del ciclo es relativo,

porque corresponde a cada institución definir el calendario institucional de sus desempeños que han de implementarse durante todo el año (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, p. 12).

Del mismo modo el autor indica que la gestión del rendimiento es un proceso integral, continuo y sistemático, es decir es herramienta de recursos humanos completa.

Las cinco etapas deben ejecutarse secuencialmente, es decir una después de otra y necesariamente deben realizarse todas ellas para cumplir con el ciclo. Cada entidad debe definir un cronograma anual donde se especifican las actividades que deben ejecutarse, ello a efectos de garantizar la implementación del ciclo de la Gestión del Rendimiento.

La etapa de planificación se caracteriza porque se establecen las actividades que van a llevarse a cabo en el curso de duración del ciclo con una visión integral en la cual es preciso además aprobar el cronograma institucional, de manera que se estructuran los planes de comunicación, sensibilización y capacitación de todos los servidores, los cuales serán informados de los procedimientos metodológicos que se han de seguir, además de roles, responsabilidades y derechos. En esta etapa también se constituye el Comité Institucional de Evaluación (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, p. 13).

Para el autor la planificación es la primera etapa del ciclo de gestión del rendimiento es donde se estipulan todas las actividades que ha desarrollar a lo largo del ciclo. Se puede afirmar es el cuadro de mando integral del desarrollo de competencias entre los servidores civiles que implementa la oficina de recursos humanos con el propósito de mejorar el desempeño de sus colaboradores, permitiéndoles capacitarlos, pero además mejorar sus puntos débiles y brindar de esta manera una mejor atención al ciudadano.

La etapa de establecimiento de metas y compromisos se caracteriza porque los evaluadores y evaluados acuerdan las metas sobre las que estos últimos serán evaluados (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, 2014, p. 13).

En esta segunda etapa de gestión del rendimiento se establecen las reglas fundamentales con transparencia, de esta forma el establecimiento de metas y compromisos constituyen un “contrato” donde el evaluador y evaluado, se comprometen cumplir estas reglas de juego. De esta forma nada queda al azar y las próximas etapas discurren sin mayor dificultad.

La Ley del Servicio Civil y su reglamento, establecen una etapa de seguimiento de los evaluados en la cual estos desarrollan actividades asignadas acorde con las metas y compromisos establecidos, de manera que en esta etapa se procede a la recopilación de evidencias objetivas que respalden el cumplimiento de metas por parte de quienes monitorean el trabajo de los servidores (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, p. 14).

La tercera etapa denominada seguimiento, el sectorista que es la persona encargada de realizar el seguimiento establece un nexo con el servidor civil y realiza las visitas pertinentes durante el proceso de monitoreo y acompañamiento, recolectando toda la información necesaria que servirá de insumo para el cumplimiento de las metas institucionales. En este sentido, el seguimiento suministra información valiosa que permite luego adoptar decisiones pertinentes, pero al mismo tiempo sirve de herramienta emocional para establecer una comunicación activa, en base a la confianza que establece el sectorista y el servidor civil quien es asistido en toda esta etapa de seguimiento.

De acuerdo con la Ley del Servicio Civil, otro aspecto importante que se debe tener en cuenta es la etapa de Evaluación, una fase en donde se evidencia el logro alcanzado por los servidores de acuerdo con las metas acordadas, de manera que son los evaluadores los que ejercen su juicio crítico acerca de dicho rendimiento y además identifican brechas que luego serán atendidas con la capacitación (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, 2014, p. 15).

En otras palabras, para la autoridad autónoma Servir la cuarta etapa que corresponde a la evaluación es donde se evidencia los logros alcanzados del servidor, es decir se constata si éste ha alcanzado las competencias necesarias que requiere su trabajo o por el contrario demuestran falencias de los servidores en el cumplimiento de sus metas. Es así, como la evaluación deviene en una herramienta de gestión porque

permite tomar decisiones, además de ajustar las actividades a las necesidades inmediatas detectas en las diversas fases del proceso de evaluación.

En lo que se refiere a la dimensión retroalimentación, la Ley del Servicio Civil, argumenta que es potestad del evaluador informar al evaluado acerca de los resultados obtenidos. De esta forma se le comunica los aspectos positivos y el refuerzo de aquellas áreas en donde se comprobó debilidades, razón por el cual será preciso formular un plan de mejora individual orientado a incrementar la mejora de su desempeño, esta medida servirá además de insumo en el diseño del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, 2014, p. 15).

Esto quiere decir que es responsabilidad de la oficina de recursos humanos, desarrollar la retroalimentación entre los servidores civiles luego de haber sido evaluados, permitiéndoles hacer una reflexión sobre su propio desempeño y optimizar al mismo tiempo la calidad del servicio que se le dé a los ciudadanos que acuden al INEN.

En suma, para el autor la quinta etapa retroalimentación es la más importante ya que se identifican los aspectos positivos o de mejora y sobre todo el servidor propone un plan de mejora para el área la misma que servirá de insumo para el plan desarrollo de las personas.

Formulación del problema general es: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019?, en cuanto a los problemas específicos tenemos: a) ¿cómo se relaciona la gestión de la capacitación y la planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019?, b) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019?, c) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el seguimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019?, d) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y la evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019? y e) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación

y la retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019?

Los criterios de investigación necesitan de justificación: Teóricamente, la ciencia como todo conocimiento humano requiere justificación en el desarrollo de la sustentación de las investigaciones, siendo necesario la justificación investigación: teóricamente permite conocer la capacitación y la gestión de rendimiento de los colaboradores de una institución pública, que servirá como apoyo teórico para otros estudios equivalentes. Este trabajo permitirá demostrar que la capacitación influye significativamente en la gestión de rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, mejorando el desempeño del colaborador en sus funciones específicas.

En el plano de la justificación práctica el presente trabajo servirá para formular estrategias de intervención de alto impacto, toda vez que permitirá en un futuro inmediato, capacitar a los servidores civiles en diversas temáticas referidas a la capacitación del personal con el propósito de mejorar la gestión del rendimiento, que ha establecido la Autoridad Autónoma Servir. De esta forma se busca generar buenas prácticas que permitan mejorar la efectividad de los servidores civiles en su vínculo diario con los ciudadanos o ya sea con la plana jerárquica y contribuir sobremanera a la cultura organizacional de la dependencia, como es en este caso del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Justificación metodológica, en este plano la investigación se justificó porque se orientó a aplicar los instrumentos, previa validez y confiabilidad. De este modo, se dio consistencia a las variables de estudio, su operacionalización expresó concretamente en ítems claros y consistentes, llevando al terreno práctico los conceptos de Gestión de la capacitación y gestión del rendimiento, permitiendo de esta manera evaluar las percepciones de los empleados administrativos seleccionados que trabajan en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. De esta forma, con instrumentos pertinentes se recogieron los datos y se construyó una matriz de datos, a partir del cual se erigió en un aporte significativo al corpus teórico de la gestión del talento humano en la administración pública, toda vez que permitió validar con ello preceptos, principios, teorías y modelos establecidos en relación a la gestión de la capacitación como del

rendimiento en los servidores civiles. En suma, el trabajo de investigación resultó importante porque permitió determinar la existencia de una relación significativa entre la capacitación y gestión de rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, razón por el cual los resultados obtenidos, sirvieron de base en la sugerencia de recomendaciones pertinentes.

En cuanto a la hipótesis general, se plantea si existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, de la misma manera se plante las hipótesis específicas las cuales son: a) Existe relación directa entre la gestión de la capacitación y la planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, b) Existe relación adecuada entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, c) Existe relación significativa entre la gestión de la capacitación el seguimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, d) Existe relación directa entre la gestión de la capacitación y la evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019 y e) Existe relación adecuada entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Asimismo, la tesis tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, y como objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y la planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, b) Identificar la relación entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, c) Reconocer la relación entre la gestión de la capacitación y el seguimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, d) Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y la evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, y e) Reconocer la relación entre la gestión

de capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo

De acuerdo con Bernal (2010, p. 4), el enfoque cuantitativo consiste en reunir información empírica con el propósito de contrastarlos con las hipótesis y de esta forma establecer patrones de conducta y enriquecer teorías. Es decir, el enfoque cuantitativo se basa en métodos estadísticos con el propósito de recolectar, analizar y extraer conclusiones que luego puedan ser contrastadas con la hipótesis de investigación y posteriormente validadas.

Tipo de estudio

Según Carrasco (2006), la investigación básica “sólo busca extender y ahondar los conocimientos científicos existentes referente de la realidad” (p.43). En otras palabras, esta clase de investigación parte de un corpus teórico, y la validez de los nuevos resultados permite ir enriqueciéndolo, y al mismo tiempo acumulando nuevos conocimientos de cuya regularidad se puedan establecer leyes. Por tanto, la investigación es de tipo básica, basándose en trabajos anteriores y teorías afines al tema, el cual permitió conocer las variables de estudio.

Diseño de investigación

El diseño adoptado en la presente investigación fue no experimental, transversal, y descriptivo correlacional. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2010, p. 151), los diseños no experimentales son aquellos en los que no se realizan la manipulación de las variables, por el contrario, solo observa las variables de estudio como se manifiesta en su contexto, además argumenta que es transversal o transeccional porque la recolección de datos de las variables observadas es realizada en tiempo único, ofreciendo de esta forma una radiografía del momento.

Nivel de investigación

En el presente estudio se consideró el nivel descriptivo correlacional.

Con respecto al nivel descriptivo, se refiere a puntualizar características que permitan luego definir perfiles de sujetos u objetos acorde con el contexto donde se observa el fenómeno (Hernández et al, 2010, p. 92).

Asimismo, la investigación es de tipo correlacional, dado que está interesada en describir las variables y determinar el grado de la relación existente entre la capacitación y gestión de rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

2.2. Operacionalización de las variables

Definición de la variable

Una variable es aquella que manifiesta diferentes valores, es decir está sujeta a variaciones, fluctuaciones y cambios, las cuales son factibles de ser observadas, medidas, registradas y controladas en el proceso de investigación científica (Vara, 2012, p. 272).

Definición operacional

La definición operacional expresa el conjunto de actividades que se requieren en el trabajo de campo con el propósito de viabilizar la variable. En otras palabras, permite ir del concepto abstracto al concepto práctico con el cual se medirá la variable en el proceso de observación (Vara, 2012, p.280).

Tabla 1: *Operacionalización de gestión de capacitación*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Planificación	Necesidades de capacitación	Del 1 al 10	Ordinal de tipo likert:
	Objetivos		
	Sensibilización		
	Importancia de capacitación		
	Desarrollo de personas		
Ejecución	Servicios de calidad	Del 11 al 18	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Implementación		
	Seguimiento		
	Monitoreo		
	Acciones		
Evaluación	Capacitaciones ejecutadas	Del 19 al 28	
	Satisfacción		
	Aprendizaje		
	Conocimientos adquiridos		

Tabla 2: *Operacionalización de la gestión del rendimiento*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Planificación	Nivel de integración	Del 1 al 06	Ordinal de tipo Lirkert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Cronograma institucional		
	Planes de comunicación		
	Responsabilidad		
Establecimiento de metas y compromisos	Compromiso	Del 7 a. 11	
	Metas		
	Motivación		
Seguimiento	Actividades	Del 11 al 15	
	Cumplimiento		
	Evidencias		
Evaluación	Logros alcanzados	Del 16 al 23	
	Acuerdos		
	Rendimiento		
	Identificación		
Retroalimentación	Resultados		
	Esfuerzo	24,25	
	Desempeño	26,27	
	Plan de desarrollo	28	

2.3. Población y muestra

Población

Se define como el grupo de temas que tienen las mismas características específicas (Hernández et al, 2010, p. 172). Es decir, poseen una serie de especificaciones de forma clara, únicas e inconfundibles. En ese sentido, la población estuvo conformada por 1500 servidores administrativos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Muestra

Es definida como subconjunto de la población (Hernández et al, 2010, p.175). Es decir, es un subgrupo de objetos o sujetos extraídos metódicamente de entre una población determinada.

La investigación será desarrollada al personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019. Los integrantes de la

población serán 306 trabajadores del área administrativa, obtenida a través de la técnica del muestreo aleatorio simple.

En donde:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito, o porción esperada

Q = Probabilidad de fracaso

D = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

$$N = \frac{1500 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.5}{0.05^2 \times (1500-1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.5}$$

$$N = 306$$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la presente tesis se tomó en consideración la técnica de la encuesta. Esta técnica permite obtener datos, mediante la interrogación a los sujetos, aportando con ello información relacionado con el tema de estudio (Yuni y Urbano, 2014, p. 65). Es decir, consiste en recolectar datos de modo indirecto a los sujetos de estudio, formulando interrogantes claras y coherentes sobre alguna temática.

Instrumento

En el presente trabajo de investigación se consideró pertinente utilizar el cuestionario para recolectar datos. Al respecto, se concibe el cuestionario como un conjunto predeterminado de interrogantes, debidamente estructurado, para recolectar información, a partir de las respuestas en las cuales las personas interrogadas pueden expresar una opinión, sentimiento, pensamiento, aprobación o desaprobación acerca del objeto o sujeto de estudio (Yuni y Urbano, 2014, p. 65).

Validez

Consiste en confirmar si en efecto el instrumento mide lo que debe de medir (Hernández et al, 2010, p. 201). Existen tipos de validez, por ello la validez en este estudio se realizó mediante un juicio de expertos, ateniéndose ciertos indicadores de calificación establecidos por los jueces.

Tabla 3: *Validación de juicio de expertos*

<i>N°</i>	<i>Experto</i>	<i>Confiabilidad</i>	<i>%</i>
Experto N° 1	Dr. Rodríguez Galán, Darién	Aplicable	%
Experto N° 2	Mgtr. Villanueva Porras, Jorge	Aplicable	%
Experto N° 3	Mgtr. Fabián Rojas, Lenin	Aplicable	%

Confiabilidad

Es el grado de un instrumento que genera resultados sólidos y coherentes de manera estable en su muestra (Hernández et al, 2010, p. 202).

La confiabilidad se efectuó a través del alfa de cronbach con el cual se midió las dos variables.

Tabla 4: *Niveles de confiabilidad*

<i>Valores</i>	<i>Nivel</i>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 5: *Estadística de fiabilidad Gestión de la capacitación*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
,970	29

En el resultado de la primera variable, se pudo apreciar que el análisis de confiabilidad interna del alfa de cronbach, es superior a ,970 según muestra la tabla 4 el grado de confiabilidad es alta, lo que significa que las dimensiones son consistentes.

Tabla 6: *Estadística de fiabilidad de Gestión de rendimiento*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
,884	27

En el resultado de la primera variable, se pudo apreciar que el análisis de confiabilidad interna a través del alfa de cronbach, es superior a ,884 según muestra la tabla 4 el grado de confiabilidad es fuerte, lo que significa que las dimensiones son consistentes.

2.5. Procedimiento

Para este estudio, primero se eligió el título, en la cual se estableció las variables, luego se realizó la búsqueda de los antecedentes y teorías que sustenten la presente investigación, después se operacionó las variables, así como, se determinó la muestra y por último se utilizó el software SPSS v.25., para alcanzar los resultados.

2.6. Métodos de análisis de datos

En el presente estudio se recurrió al análisis de datos, desde una perspectiva tanto descriptiva como inferencial. Sin embargo, para efectuar dicho análisis es importante establecer la matriz de datos y los niveles y rangos para categorizar las puntuaciones directas. Así, en el plano descriptivo se recurrió a presentar los datos en tablas cruzadas, o distribuciones de frecuencias bidimensionales con sus respectivas gráficas de barras porcentuales; mientras que, en el plano inferencial, se utilizaron tanto la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov o Prueba de normalidad, en el contraste de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, para finalmente realizar la corrida de los datos en el software SPSS v.25. Por tanto, los métodos se ajustan al

diseño de investigación y la propia naturaleza o función de las variables de estudio adoptada por el investigador.

2.7. Aspectos éticos

Por su peculiaridad del estudio y considerando el aspecto ético, se contó con autorización de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas; asimismo se ha preservado el anonimato de los encuestados y de los resultados obtenidos, los mismos que no han sido alterados para conveniencia del autor.

III. RESULTADOS

Tabla 7

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión capacitación y del rendimiento en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Gestión del rendimiento			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de la Capacitación	Bajo	73	68	6	147
		23,9%	22,2%	2,0%	48,0%
	Regular	32	91	4	127
		10,5%	29,7%	1,3%	41,5%
	Alto	20	6	6	32
		6,5%	2,0%	2,0%	10,5%
Total		125	165	16	306
		40,8%	53,9%	5,2%	100,0%

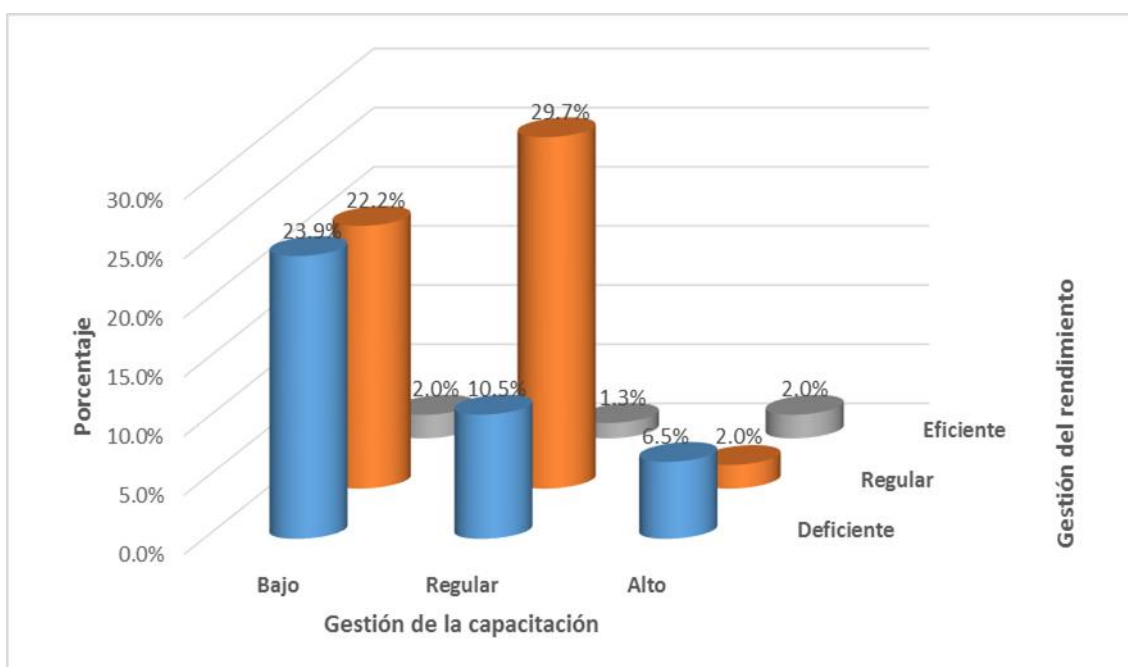


Figura 1. Gráfica de cilindros porcentual de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y del rendimiento en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

En la Tabla 7 y Figura 1 se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*.

Por tanto, entre el personal administrativo existe una percepción predominantemente en el nivel *bajo* (48,0%), con respecto a la gestión de la capacitación. Asimismo, para gestión del rendimiento, se halló que el 40,8% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 53,9% coincidió en el nivel *regular*, y solo un 5,2% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *regular* (53,9%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y el rendimiento, se encontró que el 23,9% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de gestión del rendimiento, de la misma manera se halló un 29,7% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado con el nivel *regular*. Por último, sólo el 2,0% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con un nivel *eficiente* de gestión del rendimiento. Asimismo, se encontró una *discrepancia significativa* del 22,2%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel regular de la gestión del rendimiento, asimismo, un 10,5% expresaron su disconformidad entre el nivel *regular* de la gestión de la capacitación y del rendimiento. Por último, existe un 6,5% que representa la discordancia entre el nivel *alto* de gestión de la capacitación y el nivel deficiente de gestión del rendimiento. Esto quiere decir que más de la tercera parte de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y del rendimiento no se corresponde en su verdadero nivel.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y planificación en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Planificación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de la Capacitación	Bajo	120	19	8	147
		39,2%	6,2%	2,6%	48,0%
	Regular	0	127	0	127
		0,0%	41,5%	0,0%	41,5%
	Alto	0	0	32	32
		0,0%	0,0%	10,5%	10,5%
Total		120	146	40	306
		39,2%	47,7%	13,1%	100,0%

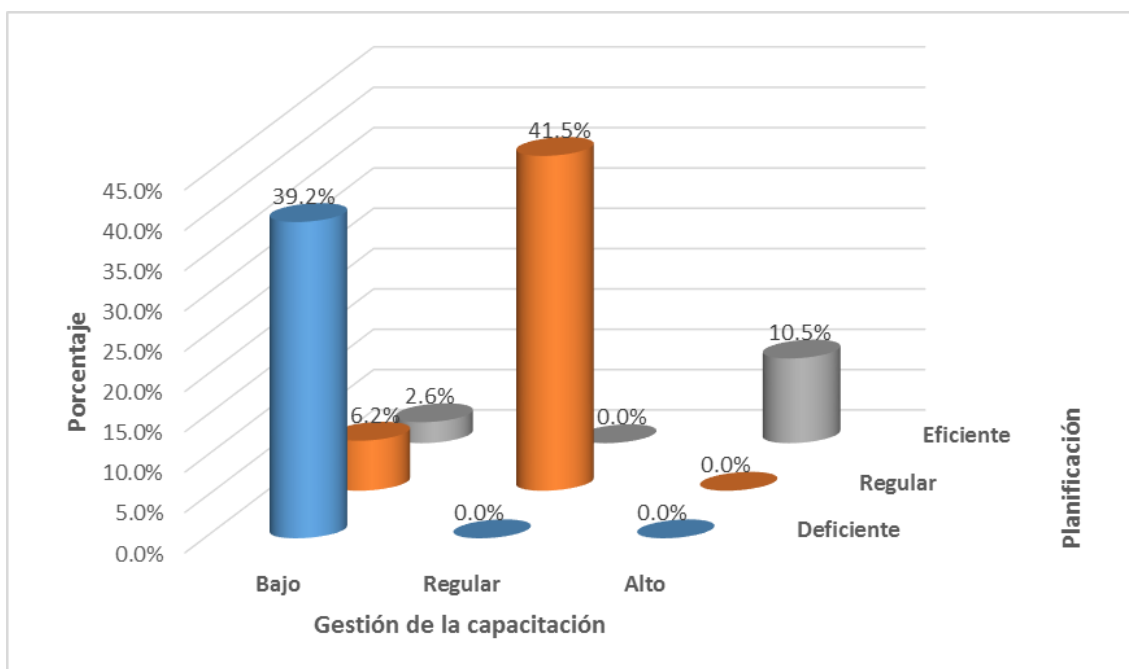


Figura 2. Gráfica de cilindros porcentual de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y planificación en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

En la Tabla 8 y Figura 2 se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*. Por tanto, con respecto a la gestión de la capacitación, existe una percepción predominante en el nivel *bajo* (48,0%) entre el personal administrativo. Asimismo, para la dimensión planificación se halló que el 39,2% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 47,7% coincidió en el nivel *regular*, y solo un 13,1% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, para la dimensión planificación se encontró que los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *regular* (47,7%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y la planificación, se encontró que el 39,2% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de planificación, de la misma manera se halló un 41,5% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado con el nivel *regular*. Por último, sólo el 10,5% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con un nivel *eficiente* de la dimensión planificación. Asimismo, se encontró una discrepancia significativa del 6,2%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel

regular de la planificación, asimismo, un 2,6% expresaron su disconformidad entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y un nivel *eficiente* de la planificación. Esto quiere decir que menos del 10,0% de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y la planificación no se corresponden en su verdadero nivel.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Establecimiento de metas y compromisos			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de la Capacitación	Bajo	118	29	0	147
		38,6%	9,5%	0,0%	48,0%
	Regular	49	74	4	127
		16,0%	24,2%	1,3%	41,5%
	Alto	18	10	4	32
		5,9%	3,3%	1,3%	10,5%
Total		185	113	8	306
		60,5%	36,9%	2,6%	100,0%

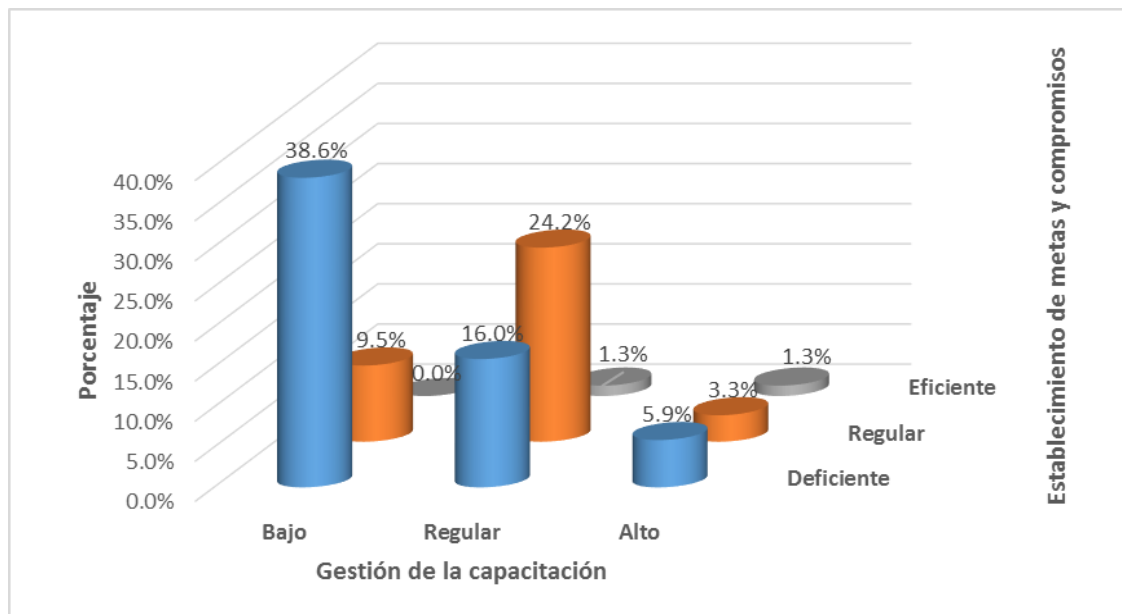


Figura 3. Gráfica de cilindros porcentual de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

En la Tabla 9 y Figura 3 se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*. Por tanto, con respecto a la gestión de la capacitación, hay una percepción predominante en el nivel *bajo* (48,0%) entre el personal administrativo. Asimismo, para la dimensión establecimiento de metas y compromisos se halló que el 60,5% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 36,9% coincidió en el nivel *regular*, y solo un 2,6% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, para la dimensión establecimiento de metas y compromisos se encontró que los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *deficiente* (60,5%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas y compromisos, se encontró que el 38,6% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de establecimiento de metas y compromisos, de la misma manera se halló un 24,2% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado con el nivel *regular*. Por último, sólo el 1,3% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con el establecimiento de metas y compromisos en un nivel *eficiente*. Asimismo, se encontró una discrepancia significativa del 9,5%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel *regular* del establecimiento de metas y compromisos, asimismo, un 16,0% expresaron su disconformidad entre el nivel *regular* de la gestión de la capacitación y un nivel *eficiente* de establecimiento de metas y compromisos. Esto quiere decir que menos del 25,0% de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas y compromisos no se corresponden en su verdadero nivel.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y seguimiento en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Seguimiento			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de la Capacitación	Bajo	84	43	20	147
		27,5%	14,1%	6,5%	48,0%
	Regular	20	82	25	127
		6,5%	26,8%	8,2%	41,5%
	Alto	4	0	28	32
		1,3%	0,0%	9,2%	10,5%
Total		108	125	73	306
		35,3%	40,8%	23,9%	100,0%

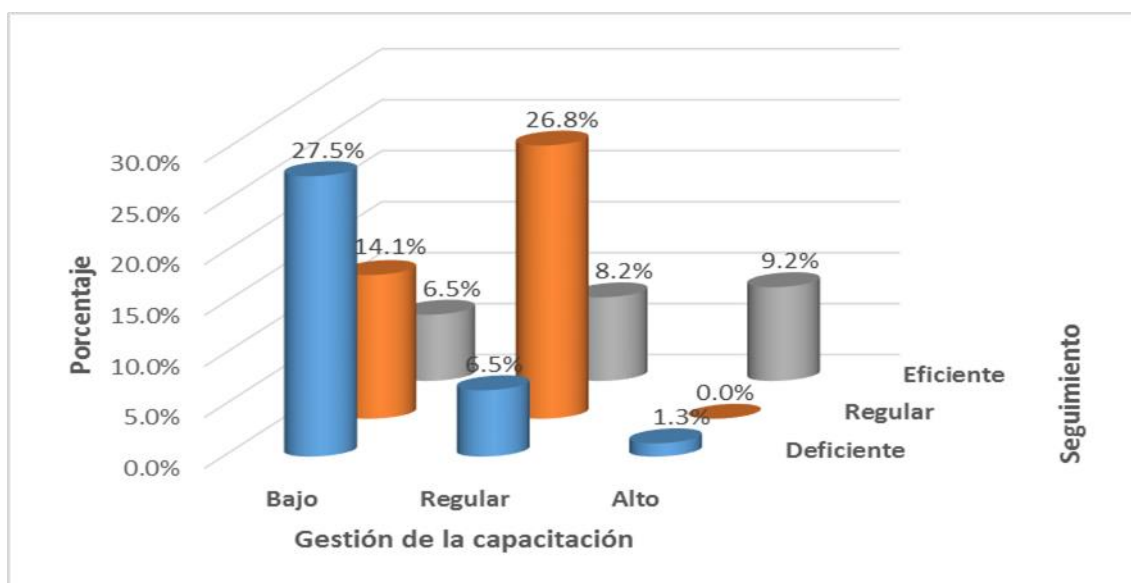


Figura 4. *Gráfica de cilindros porcentual de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y seguimiento en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.*

En la Tabla 10 y Figura 4 se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*. Por tanto, con respecto a la gestión de la capacitación, hay una percepción predominante

en el nivel *bajo* (48,0%) entre el personal administrativo. Asimismo, para la dimensión seguimiento se halló que el 35,3% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 40,8% coincidió en el nivel *regular*, y un 23,9% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, para la dimensión seguimiento los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *deficiente* (40,8%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y el seguimiento, se encontró que el 27,5% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de seguimiento, de la misma manera se halló un 26,8% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado con su similar. Por último, sólo el 9,2% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con el seguimiento en un nivel *eficiente*. Asimismo, se encontró una discrepancia significativa del 14,1%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel *bajo* de seguimiento, de manera similar, un 6,5% expresaron tanto su disconformidad en el nivel *bajo*, así como regular de la gestión de la capacitación con un nivel *eficiente* y *deficiente* de seguimiento, respectivamente. Por último, un 8,2% expresaron su disconformidad entre el nivel *regular* de la gestión de la capacitación y un nivel *eficiente* de seguimiento. Esto quiere decir que menos del 35,0% de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y el seguimiento no se corresponden en su verdadero nivel.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y evaluación en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Evaluación			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Gestión de la Capacitación	Bajo	99	28	20	147
		32,4%	9,2%	6,5%	48,0%
	Regular	52	73	2	127
		17,0%	23,9%	0,7%	41,5%
	Alto	28	2	2	32
		9,2%	0,7%	0,7%	10,5%
Total		179	103	24	306
		58,5%	33,7%	7,8%	100,0%

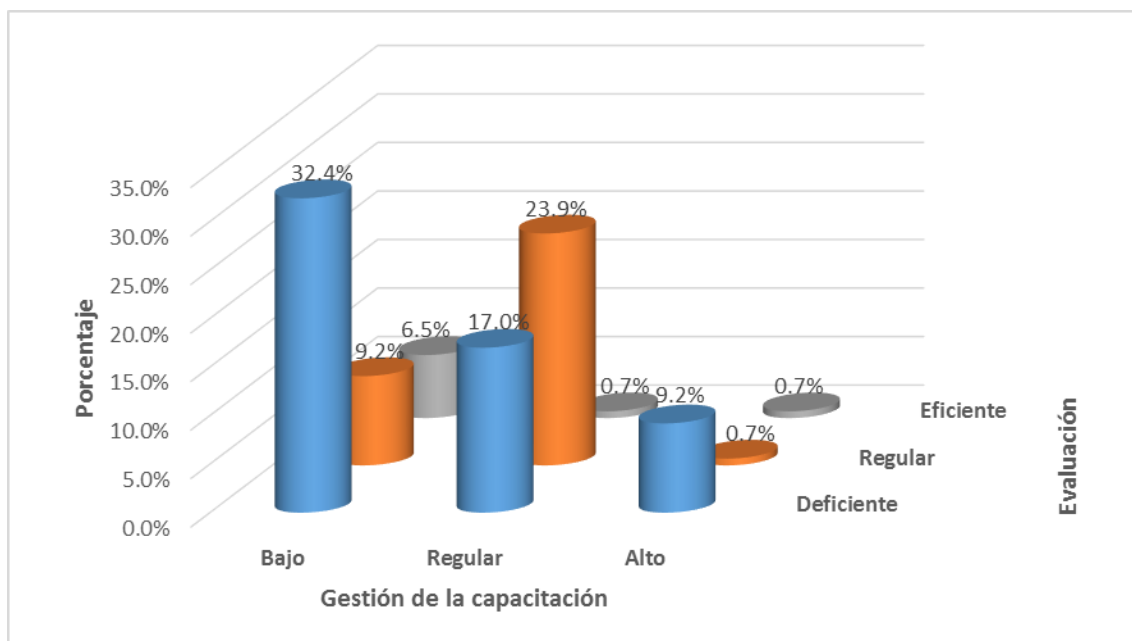


Figura 5. Gráfica de cilindros porcentual de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y evaluación en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

En la Tabla 11 y Figura 5 se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*. Por tanto, con respecto a la gestión de la capacitación, hay una percepción predominante en el nivel *bajo* (48,0%) entre el personal administrativo. Asimismo, para la dimensión evaluación se halló que el 58,5% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 33,7% coincidió en el nivel *regular*, y solo un 7,8% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, para la dimensión evaluación se encontró que los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *deficiente* (58,5%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y la evaluación, se encontró que el 32,4% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de evaluación, de la misma manera se halló un 23,9% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado también con el nivel *regular*. Por último, sólo el 0,7% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con la evaluación en un nivel *eficiente*. Asimismo, se encontró una discrepancia significativa del 9,2%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel *regular* de la evaluación, similar cifra (9,2%) se halló en la relación discordante del nivel *alto* de gestión de la

capacitación y el nivel *deficiente* de evaluación; asimismo, un 17,0% expresaron su disconformidad entre el nivel *regular* de la gestión de la capacitación y un nivel *deficiente* de evaluación, y, por último, un 6,5% declararon estar disconformes entre el nivel *bajo* de gestión de capacitación y el nivel *eficiente* de evaluación. Esto quiere decir que menos del 40,0% de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y la evaluación no se corresponden en su verdadero nivel.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y retroalimentación en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Retroalimentación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de la Capacitación	Bajo	81	37	29	147
		26,5%	12,1%	9,5%	48,0%
	Regular	53	74	0	127
		17,3%	24,2%	0,0%	41,5%
	Alto	10	10	12	32
		3,3%	3,3%	3,9%	10,5%
Total		144	121	41	306
		47,1%	39,5%	13,4%	100,0%

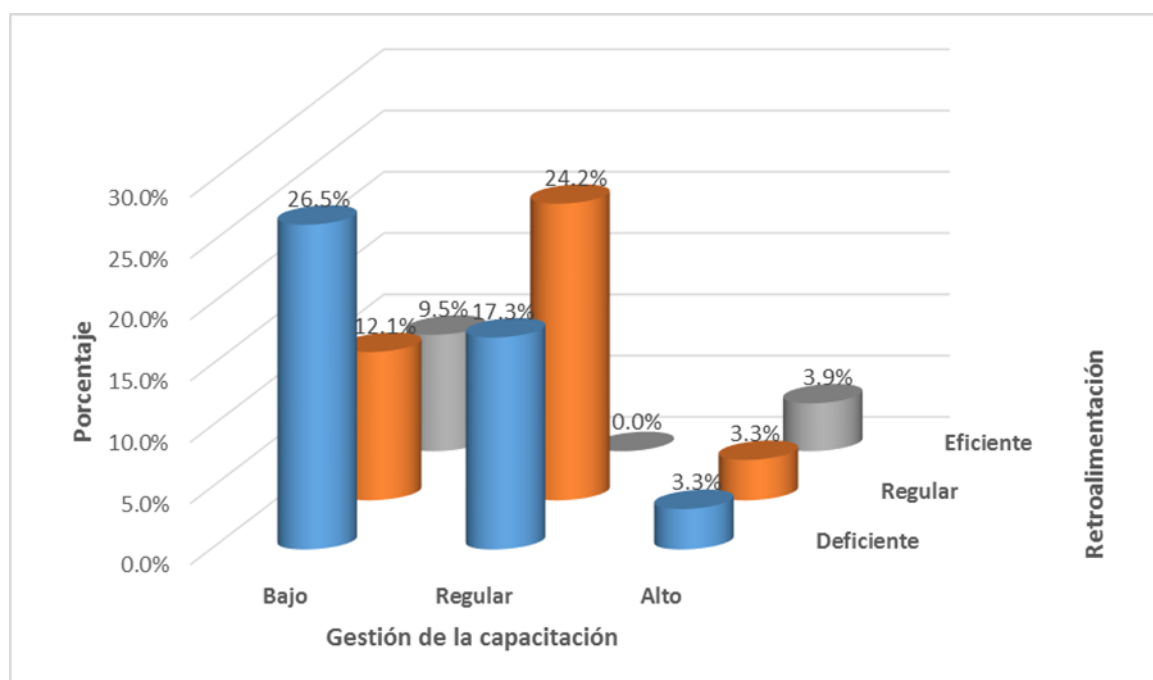


Figura 6. Gráfica de cilindros porcentual de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y retroalimentación en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

En la Tabla 12 y Figura 6 se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*. Por tanto, con respecto a la gestión de la capacitación, hay una percepción predominante en el nivel *bajo* (48,0%) entre el personal administrativo. Asimismo, para la dimensión retroalimentación se halló que el 47,1% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 39,5% coincidió en el nivel *regular*, y solo un 13,4% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, para la dimensión retroalimentación se encontró que los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *deficiente* (47,1%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación, se encontró que el 26,5% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de retroalimentación, de la misma manera se halló un 24,2% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado también con el nivel *regular*. Por último, sólo el 3,9% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con la retroalimentación en un nivel *eficiente*. Asimismo, se encontró una discrepancia significativa del 12,1%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel *regular* de la retroalimentación, una cifra de (3,3%) se halló en la relación discordante del nivel *alto* de gestión de la capacitación y el nivel *deficiente* de retroalimentación; asimismo, un 17,3% expresaron su disconformidad entre el nivel *regular* de la gestión de la capacitación y un nivel *deficiente* de retroalimentación, de otra parte y, por último, un 9.5% consideraron discordante el nivel *bajo* de gestión de la capacitación y el nivel *eficiente* de la retroalimentación. Esto quiere decir que menos del 45,0% de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y la retroalimentación no se corresponden en su verdadero nivel.

3.2 Análisis inferencial

Tabla 13

Prueba de normalidad para las variables de Gestión de la capacitación y rendimiento

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la Capacitación	,306	306	,000
Gestión del rendimiento	,322	306	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se verifica que se ha logrado obtener en la prueba de normalidad un nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera y segunda variable es 0.000, en uno y otro menor que 0,05; lo que exige procesar la prueba de hipótesis, mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Ha: Existe relación entre gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Tabla 14

Prueba de hipótesis según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y gestión del rendimiento

			Gestión de la Capacitación	Gestión del rendimiento
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,121*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	306	306
	Gestión del rendimiento	Coefficiente de correlación	,121*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	306	306

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla se aprecia el resultado obtenido con la prueba de Rho de Spearman, siendo el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.121$), expresando una correlación positiva de magnitud débil, de la misma manera el valor de $p = 0,035$ resultó menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la dependencia es significativa al 95%, razón por el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a): Existe relación entre gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la gestión de la capacitación y planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

H_a : Existe relación entre gestión de la capacitación y planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Cuadro Estadístico de los resultados de la Prueba de Hipótesis SPSS

Tabla 15

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y planificación

		Gestión de la	
		Capacitación	Planificación
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,823**
		N	,000
	Planificación	Coeficiente de correlación	306
		Sig. (bilateral)	306
		N	,823**

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla adjunta se observa el resultado obtenido con la prueba de Rho de Spearman, siendo el coeficiente de correlación ($r = 0.823$), este valor indica una correlación positiva con una magnitud alta, complementariamente el valor de $p = 0,000$ resultó menor al de $p = 0,05$; en consecuencia, la relación es significativa con un nivel de certeza del 95%, razón por el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a): Existe relación entre gestión de la capacitación y planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre la gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

H_a : Existe relación entre gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Cuadro Estadístico de los resultados de la Prueba de Hipótesis SPSS

Tabla 16

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos

			Gestión de la Capacitación	Establecimiento de metas y compromisos
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	306	306
	Establecimiento de metas y compromisos	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	306	306

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tal como figura en la tabla adjunta, el resultado obtenido en la prueba de Rho de Spearman, fue un coeficiente de correlación ($r = 0.357$), el cual indica una correlación positiva con una magnitud débil, complementariamente el valor de $p = 0,000$ resultó menor al de $p = 0,05$; en consecuencia, la relación es significativa con un nivel de certeza del 95%, razón por el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a): Existe relación entre gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la gestión de la capacitación y seguimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

H_a : Existe relación entre gestión de la capacitación y seguimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Cuadro Estadístico de los resultados de la Prueba de Hipótesis SPSS

Tabla 17

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y seguimiento

		Gestión de la Capacitación Seguimiento	
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	306
	Seguimiento	Coeficiente de correlación	,468**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	306

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se encontró el resultado después de haberse utilizado la prueba de Rho de Spearman, siendo el coeficiente de correlación $r = 0.468$, el cual quiere decir que dicha correlación posee una dirección positiva y una magnitud moderada, asimismo al adquirir el valor de $p = 0,000$ resultó ser menor que $p = 0,05$; por tanto, la relación resultó ser significativa al 95%, con el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a): Existe relación entre gestión de la capacitación y el seguimiento del personal

3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación entre la gestión de la capacitación y evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

H_a : Existe relación entre gestión de la capacitación y evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Cuadro Estadístico de los resultados de la Prueba de Hipótesis SPSS

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y evaluación.

		Gestión de la	
		Capacitación	Evaluación
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	,001
	Evaluación	Coeficiente de correlación	306
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	,001

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se aprecia el resultado al haberse utilizado la prueba de Rho de Spearman, siendo el coeficiente de correlación $r = 0.638$, esto quiere decir que el dirección de la correlación es positiva y de magnitud moderada, además al adquirir el valor de $p = 0,000$ resultó ser menor que $p = 0,05$; por tanto, la relación resultó ser significativa al 95%, con el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a): Existe relación entre gestión de la capacitación y evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

3.2.6 Prueba de hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación entre la gestión de la capacitación y retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

H_a : Existe relación entre gestión de la capacitación y retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Cuadro Estadístico de los resultados de la Prueba de Hipótesis SPSS

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión de la capacitación y retroalimentación.

		Gestión de la Capacitación Retroalimentación	
Rho de Spearman	Gestión de la Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,709**
		N	,000
	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	306
		Sig. (bilateral)	,709**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se tiene el resultado mediante la prueba de Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es $r = 0.709$, este valor representa una correlación positiva de magnitud moderada, además al hallarse el valor de $p = 0,000$ que resultó ser menor que $p = 0,05$; por tanto, se demostró que la relación es significativa al 95%, con el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a): Existe relación significativa entre la capacitación y retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión

En la presente investigación el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

De modo que, con respecto al objetivo general, los resultados alcanzados indican en el plano descriptivo las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, respecto con la relación existente entre la gestión de la capacitación y gestión del rendimiento se situó predominantemente en el nivel regular-regular (29,7%), asimismo, se encontró otro grupo en el nivel bajo-deficiente (23,9%), en cambio, en el nivel alto-eficiente (2.0%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, no ha sido efectiva en sus determinantes fundamentales: planificación, ejecución y evaluación, y por ende, no ha logrado estimular las funciones del personal con el propósito de promover aportes, esta percepción de malestar se ve reflejada en los niveles discordantes que expresaron los entrevistados, que asciende a 44.5%, que discrepan en sus percepciones respecto de la real asociación entre la gestión de la capacitación y rendimiento. Por tanto, se colige que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y rendimiento sea positiva, aunque de magnitud débil ($Rho = 0.121$, $p = 0.035 < 0.05$), este resultado es compatible con lo hallado por Ramírez (2014), quien encontró en su trabajo que tanto la edad del servidor como la antigüedad del puesto, no ejercieron un dominio significativo en el desempeño laboral. En cambio, la capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral al calcular el valor de $\beta_3 = .369$ ($p = .0$); por tanto, su influencia fue lineal, positiva y demostrativa. Esto representa que, a mayor nivel de capacitación, mejor puede ser el nivel desempeño laboral. Se consideró como decisión el rechazo de la hipótesis nula, y demostrándose de esta forma que la variable predictora que explica el desempeño laboral es la variable capacitación laboral. En cambio, una postura opuesta la destaca Marques (2017) quien encontró, pese a las capacitaciones realizadas a los directivos públicos del Servicio Civil, que éstas tenían limitaciones porque se enfocaban en el tema de probidad, transparencia y acceso a información, solo en el primer ciclo, que denominan “inmersión e inducción”, que coincide con su incorporación en el servicio para dirigirlo en su totalidad o para desempeñar un cargo de un área específica. Tema que no vuelve a tocarse en el resto de

ciclos, de modo que las capacitaciones se concentran específicamente en liderazgo, ética pública, rol directivo y determinantes de su desempeño, comunicación estratégica, gestión directiva pública nacional, gestión de personas en el Estado. De manera que este resultado permite afirmar que, a una mayor gestión de la capacitación, centrada en la asistencia técnica y plan de desarrollo de persona, mayor será también la gestión del rendimiento del personal. Esto demanda establecer funciones pertinentes para establecer perfiles adecuados y disminuir la rotación. De nada sirve que la Oficina de Recursos Humanos establezca necesidades de capacitación, si esta no va a ser debidamente planificada, muchos menos ejecutada y evaluada. Por ello que Se hace preciso incidir en el desarrollo de personas, ateniéndose al enfoque meritocrático, razón por el cual las capacitaciones deben enfocarse en resultados para ofrecer un servicio de calidad asistencial a los ciudadanos y asegurar nuevos aprendizajes y conocimientos para el personal de modo que permitan un rendimiento laboral eficiente y desarrollo de nuevas competencias.

Con respecto al objetivo específico 1, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, con respecto a la relación existente entre la gestión de la capacitación y planificación predominó en el nivel regular-regular (41,5%), asimismo, se encontró otro grupo en el nivel bajo-deficiente (39,2%), sin embargo, en el nivel alto-eficiente (10.5%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, aunque se ajusta a los estándares de planeación estratégica, apenas si logró alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en la planificación del rendimiento, de modo que esta percepción de malestar expresado por los entrevistados disminuyó en los niveles discordantes a 8.8%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y planificación. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y planificación sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0.823$, $p = 0.000 < 0.05$), tal como hallaron Estrella y Peralta (2015) en su investigación al confirmar que la falta de capacitación en los empleados y se desarrolló un plan ajustado a la economía restringida del país enfocado en capacitaciones virtuales brindadas por instituciones públicas y capacitaciones internas apoyados con los miembros de la propia institución. Esto acompañado de una fuerte campaña de

socialización, quiere decir a mayor gestión de la capacitación, mayor será también la planificación del rendimiento; por ello, se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, se estructure una planificación de corte estratégico de los puestos a fin de definir prioridades en materia de perfiles, funciones y disminuir la rotación del personal, para de esta forma promover mejores aportes en materia de planificación de competencias para hacer más eficaces a las personas.

Con respecto al objetivo específico 2, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos predominó en el nivel bajo-deficiente (38,6%), sin embargo, en el nivel regular-regular (24,2%) y en el nivel alto-eficiente (1,3%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento, de modo que esta percepción de malestar expresado por los entrevistados constituyó en los niveles discordantes el 36,00%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y metas y compromisos. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0.357$, $p = 0.000 < 0.05$), al respecto el estudio de Falcón (2018) en su investigación demostró con evidencia empírica tratada estadísticamente con regresión logística ordinal la influencia de los niveles de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, 2018, como lo señala la prueba del pseudo R cuadrado, la cual expresa la dependencia porcentual de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, al obtenerse un coeficiente de Nagalkerke, lo que quiere decir que la variabilidad del desempeño laboral es explicada por el 38,6% de la capacitación, por tanto, es significativa dicha covariación en el sector público. Siendo meritorio una fuerte campaña de socialización, quiere decir a mayor gestión de la capacitación, mayor será también el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento, permitiendo a partir del este estudio recomendar a la

Oficina de Recursos Humanos, se estructure una mejor planificación para el desarrollo de competencias que requiera la organización con el propósito de estimular el compromiso del personal con la misión y visión institucional.

Con respecto al objetivo específico 3, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y seguimiento predominó en el nivel bajo-deficiente (27,5%), sin embargo, en el nivel regular-regular (26.8%) y en el nivel alto-eficiente (9.2%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento del personal, sin embargo hay una percepción de malestar expresado por los entrevistados y que se refleja en los niveles discordantes que significan el 36,00%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y seguimiento, es decir, a pesar del interés de los directivos, el seguimiento adolece de actividades precisas, cumplimiento de objetivos y metas y evidencias del monitoreo. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y seguimiento sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0.468$, $p = 0.000 < 0.05$), al respecto el estudio de Ramírez (2018) referida a la implementación de un Programa de capacitación encontró que la intervención aplicada logró mejorar elocuentemente los conocimientos acerca de contrataciones del estado en los servidores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017. Se pudo comprobar que después de aplicarse el programa de capacitación, el 95% de los participantes del conjunto experimental se desplazaron al nivel aceptable, mientras que el grupo testigo se pudo constatar que solo un 24% de los participantes lograron el nivel aceptable, esto quiere decir que la aplicación del programa de capacitación tuvo resultados favorables entre los beneficiarios porque adquirieron nuevos conocimientos con respecto a las normativas vigentes que regula las contrataciones del Estado. Esto permite colegir que el seguimiento requiere de un programa de capacitación del personal de la oficina de recursos humanos para poder convertirse en soporte tanto en asesoría como desarrollo profesional del personal para fortalecer competencias, permitiendo a partir del este

estudio; en otro estudio realizado por Girón (2017) sobre Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018, encontró que no existe eficiencia por parte de los supervisores al momento de realizar la motivación extrínseca a los colaboradores, los líderes no fomentan la comunicación y el trabajo en equipo, el ambiente laboral es poco acogedor lo que genera inestabilidad laboral y estrés en el personal. Por ello, es preciso recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se establezca un programa de seguimiento para el desarrollo de competencias profesionales de los servidores, con el propósito de mejorar el desarrollo personal y profesional y desarrollar estrategias de *mentoring*, el desarrollo de habilidades y liderazgo.

Con respecto al objetivo específico 4, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y evaluación predominó en el nivel bajo-deficiente (32,4%), sin embargo, en el nivel regular-regular (23,9%) y en el nivel alto-eficiente (0,7%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento del personal, sin embargo hay una percepción de malestar expresado por los entrevistados y que se refleja en los niveles discordantes que representan el 34,0%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y evaluación, es decir, a pesar del interés de los directivos por aplicar las políticas del servicio civil y lograr una mejor atención al ciudadano, la evaluación adolece de actividades precisas, cumplimiento de objetivos y metas y evidencias del monitoreo. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y evaluación sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0,638$, $p = 0.001 < 0,05$), al respecto el estudio de Tito (2018) en su investigación sobre la Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017, de la Universidad Cesar Vallejo, encontró que la dimensión que mejor la pronostica es la estabilidad emocional, pues el nivel de correlación alcanza un valor de 0,665 para el coeficiente R de Pearson con una significación menor del 5% ($\alpha=0,001$), lo que equivale en afirmar que el rendimiento

laboral depende en un 44.22%, del mismo modo la dimensión que mejor predice la inteligencia emocional es la evaluación, pues el nivel de correlación entre estas alcanza un valor de 0,584 para el coeficiente R de Pearson con una significancia menor del 5% ($\alpha=0,022$), lo que equivale en afirmar que la evaluación depende en un 34.10%, esto es importante tomarlo en cuenta porque el aspecto emocional es importante considerarlo para el desarrollo de una cultura evaluativa centrada en la mejora de los procesos que ha establecido la autoridad autónoma servir con los servidores, es importante que se entienda que la evaluación no es una amenaza sino por el contrario, permite señalar logros alcanzados, acuerdo, rendimientos e identificar esfuerzos personales que permiten observar con más objetividad el enfoque meritocrático, por ello a partir del este estudio, es adecuado recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se establezca desarrollar coaching entre el personal para orientar los aspectos evaluativos como una oportunidad de desarrollo personal, permitiendo de esta forma mejorar competencias profesionales, instrumentales y de relaciones interpersonales, con la intención de mejorar el desarrollo personal y profesional de los servidores del INEN.

Con respecto al objetivo específico 5, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y retroalimentación predominó en el nivel bajo-deficiente (26,5%), sin embargo, en el nivel regular-regular (24,2%) y en el nivel alto-eficiente (3,9%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta como se señaló a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento del personal, sin embargo hay una percepción de malestar expresado por los entrevistados y que se refleja en los niveles discordantes que representan el 45.0%, reflejando con ello una desazón entre la gestión de la capacitación y retroalimentación, es decir, a pesar del interés de los directivos por aplicar las políticas del servicio civil y lograr una mejor atención al ciudadano, la retroalimentación no es practicada en su verdadera dimensión para conocer mejores resultados, valorar el esfuerzo del trabajo en equipo y personal, mejorar el desempeño y evaluar el plan de desarrollo. Por tanto, esto permite colegir que la

asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y retroalimentación sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0,709$, $p = 0.000 < 0,05$), al respecto el estudio de Benites (2017) en su investigación sobre Capacitación y motivación laboral según los servidores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017, encontró que el personal no se encuentra adecuadamente motivado por falta de capacitación lo que no les permite desarrollarse adecuadamente y es la causa de su frustración, es importante indicar que no cuentan con un programa de liderazgo que les empuje a cumplir objetivos, por ello a partir del este estudio, por tanto, es adecuado recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se promueva un taller de relaciones interpersonales con el propósito de estimular la comunicación interpersonal y corporativa para mejorar y sistematizar experiencias que permitan mejorar las buenas prácticas y establecer metas y expectativas a nivel personal y corporativo para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se logró determinar la relación que existe entre gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.121, $p = 0.035 < 0.05$, considerada como positiva débil, se concluye que las dos variables están significativamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión de la capacitación sea alta, el rendimiento de los trabajadores será eficiente.

Segunda. Se logró determinar la relación que existe entre gestión de la capacitación y planificación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.823, $p = 0.000 < 0.05$, considerada como positiva alta, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la capacitación resulte ser alta, el personal planifica de forma eficiente sus actividades para el buen desempeño de sus funciones.

Tercera. Se logró determinar la relación que existe entre gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.357, $p = 0.000 < 0.05$, considerada como positiva débil, se concluye que las dos variables están adecuadamente relacionadas. Es decir, con una gestión de la capacitación alta el personal se plantea metas eficientes para el buen funcionamiento de la institución.

Cuarta. Se logró determinar la relación que, entre gestión de la capacitación y seguimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.468, $p = 0.000 < 0.05$, considerada como positiva moderada, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, que en la medida en la que la capacitación resulte ser alta, se puede realizar el seguimiento adecuado al personal de manera eficiente.

Quinta. Se logró determinar la relación entre gestión de la capacitación y evaluación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.638, $p = 0.001 < 0.05$, considerada como positiva moderada, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que el personal administrativo sea evaluado con altos estándares de manera eficiente, se detectara las falencias y se gestionara la capacitación en un nivel alto.

Sexta. Se logró determinar la relación que existe entre gestión de la capacitación y retroalimentación del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.709, $p = 0.000 < 0.05$, considerada como directa y moderada, se concluye que las dos variables están adecuadamente relacionadas. Es decir, en la medida que la capacitación sea alta, las personas sentirán el interés de la institución por retroalimentarlos de conocimientos de manera más eficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, incidir en el desarrollo de personas, ateniéndose al enfoque meritocrático, razón por el cual las capacitaciones deben enfocarse en resultados para ofrecer un servicio de calidad asistencial a los ciudadanos y asegurar nuevos aprendizajes y conocimientos para el personal de modo que permitan un rendimiento laboral eficiente y desarrollo de nuevas competencias.

Segunda: Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se estructure una planificación de corte estratégico de los puestos a fin de definir prioridades en materia de perfiles, funciones y disminuir la rotación del personal, para de esta forma promover mejores aportes en materia de planificación de competencias para hacer más eficaces a las personas.

Tercera: Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se estructure una mejor planificación para el desarrollo de competencias que requiera la organización con el propósito de estimular el compromiso del personal con la misión y visión institucional.

Cuarta: Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, establezca un programa de seguimiento para el desarrollo de competencias profesionales de los servidores, con el propósito de mejorar el desarrollo personal y profesional y desarrollar estrategias de *mentoring*, el desarrollo de habilidades y liderazgo.

Quinta: Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se establezca desarrollar coaching entre el personal para orientar los aspectos evaluativos como una oportunidad de desarrollo personal, permitiendo de esta forma mejorar competencias profesionales, instrumentales y de relaciones interpersonales, con la intención de mejorar el desarrollo personal y profesional de los servidores del INEN.

Sexta: Recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se promueva un taller de relaciones interpersonales con el propósito de estimular la comunicación interpersonal y corporativa para mejorar y sistematizar experiencias que

permitan mejorar las buenas prácticas y establecer metas y expectativas a nivel personal y corporativo para cumplir con la misión y visión institucional.

VII. REFERENCIAS

- Abdala, E. (2001). Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. *Revista Última Década*, 9 (14), 113-135. doi: 10.4067/S0718-22362001000100007
- Alcalde, J., Molina, & Castillo, L. (2013). Aportes de la capacitación a la promoción de la salud en los Servicios Estatales de Salud: análisis comparativo en ocho estados de México. *Salud pública de México*. 55, (3), 285-293 Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v55n3/a06v55n3.pdf>.
- Aguinis, H.; Joo, H. y Gottfredson, R. (2011), “*Why We Hate Performance Management and Why We Should Love It*”, Business Horizons.
- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. (2.^a ed.). Madrid: Ediciones pirámide.
- Badawy, M. (2007), “*Managing human resources*”, Research Technology Management, july-august.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Colombia. Pearson educación.
- Benites, M. (2017) *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*, Lima, 2017, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis magister en gestión pública). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13272/Benites_MMf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bilgin, K. (2007). “Performance Management for Public Personnel: Multi-analysis Approach toward Personnel”, *Public Personnel Management*, vol. 36
- Box, R. et al. (2001), “New Public Management and Substantive Democracy”, *Public Administration Review*, vol. 61.
- Capacho, J. (2013). *Evaluation of learning in virtual spaces: ICT*. Recovered from <https://goo.gl/sCmk5V>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. (4.^a ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

- Curtis, A.; Harvey, R. y Ravden, D. (2005), "Sources of Political Distortions in Performance Appraisals. Appraisal Purpose and Rater Accountability", *Group and Organization Management*, vol. 30 (1): 42-60.
- Chaston, I. (1993). Managing for total training quality. *Journal of European Industrial Training*, 17 (5), 11-14. doi: 10.1108/EUM00000000000235
- Cothran, T., & Kaeter, M (1992). *Pioneering quality training*. Training, special report, 13-18.
- Dessler, G. y Varela, R. (2013). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (6.^a ed.). México: Pearson educación.
- Estrella, K. y Peralta, J. (2016) *Desarrollo de plan de capacitación para servidores públicos educación zona 8*, (Magíster en recursos humanos) de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16247/1/TESIS%20ESTRELLA%20%20-%20PERALTA.pdf>.
- Falcón, K. (2014). *La capacitación en el desempeño laboral del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas*, 2018, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28419/Falc%C3%B3n%20OKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Girón (2018) *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao*, 2018. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23175/GIR%C3%92N%20PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, S. (2017). *Predictores del rendimiento laboral: Una aproximación empírica La Plata: Facultad de Psicología*. Universidad Nacional de La Plata. (Tesis Doctoral). Recuperada de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Grindle, M. (2009) “*La brecha de la implementación*”. *Política pública y democracia en América Latina. Del Análisis a la implementación*. México D.F.: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Escuela de Graduados en Administración Pública.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición). México: Mc Graw Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62 (1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Ley N° 30057, *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*, aprobado por: D.S. N° 040-2014-PCM (13 de junio del 2014), Recuperada de:
https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Luck, S. (1996), “Success in Hong Kong: Factors Self-reported by Successful Small Business Owners”, *Journal of Small Business Management*, vol. 34
- Marques (2017). *Buenas prácticas en capacitación y desarrollo de altos directivos públicos en probidad, transparencia y acceso a la información en la administración del estado. Caso del servicio civil chileno*. Universidad de Chile. (Magíster en gestión y políticas públicas). Recuperada de
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149560/Buenas-practicas-en-capacitacion-y-desarrollo-de-altos-Directivos-publicos-en-probidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Mejía, J. (2005). *La evaluación como herramienta para una gestión pública orientada a resultados. La práctica de la evaluación en el ámbito público mexicano*. Disponible en
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0053504.pdf>

- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. En: Cumbre Iberoamericana, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. OEI, Ciudad de Panamá, Panamá.
- Minvielle, E. (2006), "New Public Management a la Francaise: the Case of Regional Hospital Agencies", *Public Administration Review*, vol. 66
- Monk, D., & Rydin, G. D. (2007). Service quality and training: a pilot study. *British Food Journal*, 109 (8), 627-636. doi: 10.1108/00070700710772417
- Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Normas Apa: Normas APA 2017 – 6ta (sexta) edición (enero 2017). Recuperada de [http:// http://normasapa.net/2017-edicion-6/](http://normasapa.net/2017-edicion-6/)
- Page, S. (2005), "What's new about the New Public Management? Administrative Change in the Human Services", *Public Administration Review*, vol. 65
- Paredes, R. (1994). *Capacitación y Productividad*. Comentarios sobre la situación económica, 81-91.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. En UPIICSA XVII, VII,50-51 (pág. 50).
- Ramírez, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*. Universidad de Morelos, México. (Tesis grado de magister). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/98/Tesis%20Antonio%20Ram%C3%ADrez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R. (2018). *Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31933/Ramirez_ZR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE: *Gestión de la capacitación* (08 de agosto del 2016), Recuperada de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 256-2018-SERVIR-PE: *la gestión del rendimiento* (31 de diciembre del 2018), Recuperada de:

<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2018/Res256-2018-SERVIR-PE.pdf>

- Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL
- Tamayo, M. (2003). *Metodología de la investigación*. (4.ª ed.). México D.F.: Noriega Editores.
- Távora, G. (2009). *Ética en la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Tito, L. (2018). *Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30247/tito_fl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vara, A. (2012), Siete pasos para una tesis exitosa. *Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.
- Werther, W. y Davis, K. (2015). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las empresas. (6.ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Wurgaft, J. (1998). *La capacitación laboral en los países andinos*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Vol. 2. Córdoba, Argentina: Brujas

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	OPERALIZACIÓN DE VARIABLES VARIABLE 1: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN																
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPOTESIS PRINCIPAL		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	DISEÑO METODOLÓGICO										
¿Cuál es la relación entre Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	Determinar la relación entre la Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación significativa entre la Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	La Gestión de la Capacitación es la implementación del proceso de Capacitación en las entidades públicas, aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, Ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público, Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil 1 del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 141-2016-SERVIR-PE:	Para operar la variable gestión de capacitación será medida mediante un cuestionario. El teórico presenta dimensiones, y en consideración se adoptará las siguientes: Transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes y desarrollo de conceptos. A su vez presenta los indicadores que se mencionarán a continuación.	Planificación	Necesidades de capacitación	1,2	Ordinal	Población: Personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019 Muestra: 306 trabajadores administrativos del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019. Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional Diseño: No Experimental de corte transversal Método de Investigación: 1. Técnicas de Obtención de Datos: La encuesta 2. Instrumento para obtener datos: Cuestionario=Escala Likert 3. Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS Versión 24										
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS					Objetivos	3,4												
							Sensibilización	5,6												
							Importancia de capacitación	7,8												
Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y la planificación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y la planificación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación directa entre la gestión de la capacitación y la planificación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019										Ejecución	Desarrollo de personas	9,10						
						Servicios de calidad							11,12							
						Implementación							13,14							
						Seguimiento							15,16							
						Monitoreo							17,18							
						¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?						Identificar la relación entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación adecuada entre la gestión de la capacitación y el establecimiento de metas del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019				Evaluación	Acciones	19,20	
																		Capacitaciones ejecutadas	21,22	
																		Satisfacción	23,24	
																		Aprendizaje	25,26	
Conocimientos adquiridos	27,28																			
¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el seguimiento del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	Reconocer la relación entre la gestión de la capacitación y el seguimiento del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y el seguimiento del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	La Gestión del Rendimiento como herramienta formal de gestión de personas, busca valorar el nivel de desempeño de los servidores de la entidad, así como su aporte a los objetivos y metas institucionales, evidenciando a su vez, las necesidades concretas de cada servidor para mejorar su desempeño y, en consecuencia, el de la entidad'. En consecuencia, la Gestión del Rendimiento, se convierte en un elemento estratégico del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y como tal, contribuye a fortalecer otros procesos del sistema, asegurando su alineamiento con las necesidades de la organización. Esta relación se muestra en el siguiente gráfico. (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM.)	Para operar la variable Gestión de rendimiento será medida mediante un cuestionario. El teórico presenta dimensiones, y en consideración se adoptará las siguientes: Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación. A su vez presenta los indicadores que se mencionarán a continuación.	VARIABLE 2: GESTIÓN DE RENDIMIENTO														
¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y la evaluación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y la evaluación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación directa entre la gestión de la capacitación y la evaluación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019							Planificación	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA							
										¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	Reconocer la relación entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación adecuada entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019				Ejecución	Nivel de integración	1	Ordinal	
																	Establecimiento de metas y compromisos	Cronograma institucional		2
																		Planes de comunicación		3,4
																		Responsabilidad		5,6
¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019?	Reconocer la relación entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019	Existe relación adecuada entre la gestión de la capacitación y la retroalimentación del personal administrativo del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, surquillo 2019				Evaluación	Compromiso	7,8												
							Metas	9												
							Motivación	10,11												
							Seguimiento	Actividades	12											
								Cumplimiento	13											
								Evidencias	14											
								Logros alcanzados	15,16											
							Retroalimentación	Acuerdos	17,18											
								Rendimiento	19											
								Identificación	20,21											
								Resultados	22,23											
Esfuerzo	24,25																			
Desempeño	26,27																			
Plan de desarrollo	28																			

Anexo 2: Cuestionarios

Universidad Cesar Vallejo

Escuela de posgrado

Cuestionario sobre Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo para responder con las siguientes preguntas del cuestionario:

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

DIMENSIONES	ITEMS	ITEMS I	ESCALA				
Planificación	1	¿Considera usted que en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, se incluyen todas las capacitaciones necesarias para los servidores de la Institución?					
	2	¿La Institución cuenta con el presupuesto suficiente para llevar a cabo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP?					
	3	¿Las capacitaciones planificadas son consideradas en función a los objetivos Institucionales?					
	4	¿Consideras necesaria las capacitaciones programadas para el cumplimiento de los objetivos de la Institución?					
	5	¿Lo planificado está sujeto a los procesos que llevan a cabo los servidores de la Institución?					
	6	¿Durante la planificación se tiene en cuenta sensibilizar a los servidores, como se llevará a cabo la secuencia de capacitaciones?					
	7	¿Considera usted, que los medios de comunicación donde se publica el Plan de Desarrollo – PDP es el adecuado?					
	8	¿Los jefes promueven las capacitaciones como requerimientos necesarios para el cumplimiento de tus funciones?					
	9	¿Considera que cuenta con la información suficiente para realizar su trabajo?					
Ejecución	10	¿Las capacitaciones programadas son realizadas bajo los mejores estándares de calidad que hay en el mercado?					
	11	¿Los conocimientos obtenidos en las capacitaciones ayudan actualizar los procesos de acuerdo con las funciones, que usted realiza?					
	12	¿Considera usted que con las capacitaciones que se llevan a cabo se obtiene información suficiente para realizar bien sus actividades?					
	13	¿Se cuenta con infraestructura adecuada para llevar a cabo las capacitaciones programadas?					
	14	¿Las capacitaciones programadas se dan en función al horario de trabajo de los servidores?					
	15	¿Los servidores son buenos receptores de las convocatorias que se les hace para ser capacitados?					
	16	¿Las capacitaciones programadas están orientadas a la mejora continua de todos los servidores?					
	17	¿Se siente influenciado por actitudes negativas de sus compañeros en su área de trabajo?					
	18	¿Te han impartido un curso de capacitación fuera de la institución?					
Evaluación	19	¿Las capacitaciones realizadas se implementan adecuadamente por los servidores?					
	20	¿Los jefes de servicio toman en cuenta las actualizaciones que se dan en las capacitaciones y las implementan?					
	21	¿Las iniciativas de trabajo que tienen los servidores a través de las capacitaciones son bien tomadas por los jefes de área?					
	22	¿Los nuevos conceptos obtenidos en la capacitación por los servidores son tomados en cuenta para aplicar en las áreas?					
	23	¿Considera usted que producto de las capacitaciones, su trabajo está siendo bien ejecutado?					
	24	¿Cree usted que las evaluaciones elaboradas por el ponente están adecuadamente estructuradas, para poder aplicar en el área que labora?					
	25	¿Considera usted que es necesaria la evaluación posterior a los servidores que reciben capacitación?					
	26	¿Considera que necesita capacitación en nuevas estrategias de mejoras continuas para su área?					

27	¿Se siente motivado a desarrollar ideas en vista de mejoras institucionales?					
28	¿Sus jefes transmiten bien los objetivos a los integrantes de su área con el fin de que desarrollen mejor sus funciones?					
29	¿Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones lo ayudan en su desempeño?					

DIMENSIONES	ITEMS	ITEMS	1	2	3	4	5
Planificación	1	¿En el área donde usted labora las relaciones interpersonales son positivas?					
	2	¿Conoce claramente el cronograma de actividades del ciclo de gestión del rendimiento de la institución?					
	3	¿Recibes oportunamente la información que necesitas para realizar tu trabajo?					
	4	¿Cuándo usted conversa con su jefe inmediato, muestra interés en escucharlo?					
	5	¿Su jefe inmediato fomenta la responsabilidad entre usted y sus compañeros?					
	6	¿Es responsable usted con las actividades que se le encomienda?					
Establecimiento de metas y compromisos	7	¿Los trabajadores están comprometidos con la Institución?					
	8	¿La Institución se compromete con los trabajadores?					
	9	¿Considera que su jefe inmediato lo ayuda a cumplir sus metas propuestas?					
	10	¿Se siente motivado por la institución y sus jefes?					
	11	¿Recibe elogios por el trabajo realizado?					
Seguimiento	12	¿Las actividades que se desarrollan dentro la institución son programadas con tiempo?					
	13	¿Sus jefes cumplen con orientarlo en el desarrollo de sus funciones?					
	14	¿Considera que sus jefes le hacen un buen seguimiento al desarrollo de su trabajo?					
Evaluación	15	¿Cree que la evolución de su desempeño es útil como plan de mejoras en su área?					
	16	¿Las evaluaciones reflejan la realidad de los conocimientos y de la comprensión del personal?					
	17	¿Su empleador cumple con las funciones establecidas en su contrato?					
	18	¿La empresa evalúa al personal con fines de mejora?					
	19	¿Los servidores del área se sienten identificados con la institución donde labora?					
	20	¿Sus jefes identifican las necesidades al momento de evaluarlo?					
Retroalimentación	21	¿Tu trabajo te da la satisfacción de recibir reconocimiento por los resultados de tu trabajo?					
	22	¿Su jefe lo retroalimenta para obtener buenos resultados?					
	23	¿Se esfuerza para conseguir reconocimiento?					
	24	¿Considera que le hace falta capacitación para el buen desempeño laboral?					
	25	¿El servidor se identifica con la Institución al haber obtenido un reconocimiento personal?					
	26	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño?					
	27	¿La institución tiene establecido un plan de desarrollo de retroalimentación?					

Anexo 3: Base de datos prueba piloto

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN																											
ENCUESTADO	PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20	PREG. 21	PREG. 22	PREG. 23	PREG. 24	PREG. 25	PREG. 26	PREG. 27
	D1									D2									D3								
1	5	2	5	5	1	5	2	5	2	2	5	1	1	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
3	5	3	5	5	1	5	3	5	1	3	5	1	1	2	1	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
4	4	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4
5	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	5	2	5	5	1	5	2	5	2	2	5	1	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
8	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	2	5	5	1	5	2	5	1	2	5	1	1	2	1	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
10	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
11	5	3	5	5	1	5	3	5	3	3	5	1	3	2	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
12	4	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4
13	5	3	5	5	2	5	3	5	1	3	5	2	2	1	1	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
14	4	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4
15	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
16	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	5	2	5	5	1	5	2	5	2	2	5	1	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
18	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	2	5	5	1	5	2	5	1	2	5	1	1	2	1	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
20	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
21	5	3	5	5	1	5	3	5	3	3	5	1	3	2	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
22	4	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4
23	4	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4
24	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
25	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	5	2	5	5	1	5	2	5	2	2	5	1	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
27	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	2	5	5	1	5	2	5	1	2	5	1	1	2	1	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
29	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	1	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	5
30	4	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO																																																						
ENCUESTADO	PREG. 1		PREG. 2		PREG. 3		PREG. 4		PREG. 5		PREG. 6		PREG. 7		PREG. 8		PREG. 9		PREG. 10		PREG. 11		PREG. 12		PREG. 13		PREG. 14		PREG. 15		PREG. 16		PREG. 17		PREG. 18		PREG. 19		PREG. 20		PREG. 21		PREG. 22		PREG. 23		PREG. 24		PREG. 25		PREG. 26		PREG. 27	
	D1						D2						D3				D4						D5																															
1	2	2	5	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	1																											
2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	1	2	4																											
3	1	3	5	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	4	1	3	5	1	3	5	1	2	4	3	5	1	1																											
4	2	2	4	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	4	1	2	3	2	4	1	2																											
5	3	3	5	2	2	3	1	4	3	1	3	3	1	3	3	3	5	2	3	5	2	2	3	3	5	2	1																											
6	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1																											
7	2	2	5	1	2	2	1	5	1	2	2	2	1	3	2	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	3																											
8	4	3	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	1	1																											
9	1	2	5	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	4	1	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	1																											
10	2	2	5	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	2	2	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	2																											
11	3	3	5	1	3	2	1	5	3	2	3	3	1	4	3	3	5	1	3	5	1	2	3	3	5	1	1																											
12	2	2	4	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	4	1	2	3	2	4	1	1																											
13	1	3	5	2	2	1	1	4	2	1	2	2	1	3	1	3	5	2	3	5	2	2	3	3	5	2	1																											
14	2	2	4	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	4	1	2	3	2	4	1	2																											
15	3	3	5	2	2	3	1	4	3	1	3	3	1	3	3	3	5	2	3	5	2	2	3	3	5	2	1																											
16	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1																											
17	2	2	5	1	2	2	1	5	1	2	2	2	1	3	2	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	3																											
18	4	3	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	1	1																											
19	1	2	5	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	4	1	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	1																											
20	2	2	5	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	2	2	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	2																											
21	3	3	5	1	3	2	1	5	3	2	3	3	1	4	3	3	5	1	3	5	1	2	3	3	5	1	1																											
22	2	2	4	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	4	1	2	3	2	4	1	1																											
23	2	2	4	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	2	4	1	2	3	2	4	1	2																											
24	3	3	5	2	2	3	1	4	3	1	3	3	1	3	3	3	5	2	3	5	2	2	3	3	5	2	1																											
25	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1																											
26	2	2	5	1	2	2	1	5	1	2	2	2	1	3	2	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	3																											
27	4	3	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	1	1																											
28	1	2	5	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	4	1	2	5	1	2	5	1	2	4	2	5	1	1																											
29	2	2	5	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	2	2	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	2																											
30	3	3	4	1	3	2	1	5	3	2	3	3	1	4	3	3	4	1	3	4	1	2	3	3	4	1	1																											

Anexo 4: Base de datos de la muestra GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN																															
ENCUESTADO	PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9		PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18		PREG. 19	PREG. 20	PREG. 21	PREG. 22	PREG. 23	PREG. 24	PREG. 25	PREG. 26	PREG. 27		
	D1										D2										D3										
1	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	1	5	1	2	2	21	80
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	13	1	2	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13	39
3	5	3	5	5	1	5	1	3	3	31	1	3	5	3	5	3	5	3	5	33	1	3	5	1	1	5	1	1	3	21	85
4	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
5	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
6	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
7	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
8	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
9	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
10	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
11	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
12	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
13	5	3	5	5	2	5	1	3	3	32	1	3	5	3	5	3	5	3	5	33	1	3	5	2	2	5	2	1	3	24	89
14	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
15	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
16	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
17	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
18	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
19	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
20	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
21	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
22	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
23	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
24	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
25	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
26	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
27	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
28	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
29	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
30	4	3	4	4	1	4	3	3	3	29	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31	3	3	4	1	3	4	1	3	3	25	85
31	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
32	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
33	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
34	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
35	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
36	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
37	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
38	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
39	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
40	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
41	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
42	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
43	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
44	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
45	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
46	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
47	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
48	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
49	5	4	5	5	2	5	3	4	4	37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	3	4	5	2	2	5	2	3	4	30	106
50	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	4	5	2	3	3	30	99
51	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
52	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3									

53	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
54	4	3	4	4	2	4	3	3	3	30	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31	3	3	4	2	2	4	2	3	3	26	87
55	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
56	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
57	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
58	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
59	5	3	5	5	2	5	4	3	3	35	4	3	5	3	5	3	5	3	5	36	4	3	5	2	2	5	2	4	3	30	101
60	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
61	5	4	5	5	2	5	3	4	4	37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	3	4	5	2	2	5	2	3	4	30	106
62	5	3	5	5	4	5	3	3	3	36	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	4	2	5	4	3	3	32	103
63	5	3	5	5	2	5	4	3	3	35	4	3	5	3	5	3	5	3	5	36	4	3	5	2	5	5	2	4	3	33	104
64	5	3	5	5	2	5	2	3	3	33	2	3	5	3	5	3	5	3	5	34	2	3	5	2	2	5	2	2	3	26	93
65	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
66	5	4	5	5	2	5	3	4	4	37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	3	4	5	2	2	5	2	3	4	30	106
67	5	4	5	5	2	5	3	4	4	37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	3	4	5	2	2	5	2	3	4	30	106
68	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
69	5	4	5	5	2	5	3	4	4	37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	3	4	5	2	2	5	2	3	4	30	106
70	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
71	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
72	5	4	5	5	2	5	3	4	4	37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	3	4	5	2	2	5	2	3	4	30	106
73	2	5	2	2	2	2	3	5	5	28	3	5	2	5	2	5	2	5	2	31	3	5	2	2	2	2	2	3	5	26	85
74	5	2	5	5	2	5	3	2	2	31	3	2	5	2	5	2	5	2	5	31	3	2	5	2	2	5	2	3	2	26	88
75	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	2	3	2	23	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22	67
76	5	2	5	5	2	5	3	2	2	31	3	2	5	2	5	2	5	2	5	31	3	2	5	2	2	5	2	3	2	26	88
77	5	2	5	5	2	5	5	2	2	33	5	2	5	2	5	2	5	2	5	33	5	2	5	2	2	5	2	5	2	30	96
78	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
79	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
80	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
81	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
82	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
83	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
84	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
85	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
86	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
87	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
88	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
89	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
90	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
91	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
92	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
93	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
94	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
95	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
96	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
97	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
98	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
99	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
100	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
101	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
102	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
103	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
104	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
105	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
106	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
107	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
108	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
109	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
110	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
111	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83

112	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
113	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
114	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
115	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
116	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
117	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
118	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
119	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
120	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
121	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
122	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
123	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
124	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
125	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
126	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
127	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
128	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
129	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
130	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
131	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
132	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
133	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
134	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
135	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
136	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
137	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
138	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
139	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
140	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
141	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
142	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
143	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
144	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
145	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
146	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
147	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
148	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
149	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
150	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
151	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
152	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
153	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
154	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
155	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
156	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
157	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
158	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
159	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
160	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
161	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
162	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
163	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
164	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
165	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
166	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
167	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
168	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
169	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
170	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71

171	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
172	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
173	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
174	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
175	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
176	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
177	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
178	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
179	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
180	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
181	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
182	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
183	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
184	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
185	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
186	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
187	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
188	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
189	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
190	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
191	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
192	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
193	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
194	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
195	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
196	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
197	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
198	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
199	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
200	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
201	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
202	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
203	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
204	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
205	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
206	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
207	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
208	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
209	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
210	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
211	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
212	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
213	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
214	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
215	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
216	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
217	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
218	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
219	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
220	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
221	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
222	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
223	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
224	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
225	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
226	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
227	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
228	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
229	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71

230	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
231	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
232	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
233	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
234	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
235	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
236	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
237	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
238	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
239	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
240	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
241	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
242	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
243	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
244	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
245	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
246	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
247	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
248	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
249	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
250	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
251	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
252	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
253	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
254	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
255	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
256	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
257	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
258	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
259	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
260	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
261	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
262	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
263	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
264	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
265	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
266	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
267	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
268	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
269	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
270	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
271	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
272	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
273	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
274	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
275	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
276	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
277	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
278	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
279	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
280	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
281	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
282	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
283	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	47
284	5	2	5	5	1	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	1	2	5	1	2	2	22	81
285	3	3	3	3	1	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	1	2	3	1	4	3	24	78
286	5	2	5	5	1	5	1	2	2	28	1	2	5	2	5	2	5	2	5	29	1	2	5	1	1	5	1	1	2	19	76
287	5	2	5	5	2	5	2	2	2	30	2	2	5	2	5	2	5	2	5	30	2	2	5	2	1	5	2	2	2	23	83
288	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95

289	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
290	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
291	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
292	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
293	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
294	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
295	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
296	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
297	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
298	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
299	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
300	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
301	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
302	5	3	5	5	1	5	3	3	3	33	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	1	3	5	1	3	3	27	95
303	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
304	4	2	4	4	1	4	2	2	2	25	2	2	4	2	4	2	4	2	4	26	2	2	4	1	2	4	1	2	2	20	71
305	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97
306	5	3	5	5	2	5	3	3	3	34	3	3	5	3	5	3	5	3	5	35	3	3	5	2	2	5	2	3	3	28	97

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO																																																												
ENCUESTADO	PREG. 1		PREG. 2		PREG. 3		PREG. 4		PREG. 5		PREG. 6			PREG. 7		PREG. 8		PREG. 9		PREG. 10		PREG. 11			PREG. 12		PREG. 13		PREG. 14			PREG. 15		PREG. 16		PREG. 17		PREG. 18		PREG. 19		PREG. 20			PREG. 21		PREG. 22		PREG. 23		PREG. 24		PREG. 25		PREG. 26		PREG. 27			
	D1							D2							D3					D4							D5																																	
1	2	2	5	1	1	2	13	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	1	2	17	65																											
2	1	2	1	2	1	2	9	2	2	1	2	1	8	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	9	2	4	2	1	2	4	2	17	47																											
3	1	3	5	1	1	2	13	1	5	2	2	1	11	1	1	4	6	1	3	5	1	3	5	18	2	4	3	5	1	1	2	18	66																											
4	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59																											
5	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
6	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47																											
7	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67																											
8	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65																											
9	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63																											
10	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67																											
11	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76																											
12	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58																											
13	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67																											
14	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59																											
15	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
16	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47																											
17	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67																											
18	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65																											
19	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63																											
20	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67																											
21	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76																											
22	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58																											
23	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59																											
24	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
25	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47																											
26	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67																											
27	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65																											
28	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63																											
29	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67																											
30	3	3	4	1	3	2	16	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	4	1	3	4	18	2	3	3	4	1	1	2	16	72																											
31	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58																											
32	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59																											
33	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
34	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47																											
35	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67																											
36	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65																											
37	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63																											
38	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67																											
39	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76																											
40	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58																											
41	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61																											
42	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
43	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
44	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
45	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76																											
46	3	3	5	2	2	3	18	1	4</																																																			

53	3	3	5	2	2	5	20	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	5	2	22	82	
54	3	3	4	2	2	4	18	1	5	4	1	3	14	3	1	3	7	3	3	4	2	3	4	19	2	3	3	4	2	1	2	17	75	
55	3	3	5	2	2	4	19	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	77	
56	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
57	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	5	21	79	
58	3	3	5	2	2	4	19	1	4	2	1	3	11	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
59	4	3	5	2	2	3	19	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	4	3	5	2	3	5	22	2	3	3	5	2	1	2	18	78	
60	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	4	3	10	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	5	2	22	83	
61	3	4	5	2	2	3	19	1	4	2	1	3	11	3	1	3	7	3	4	5	2	4	5	23	2	3	4	5	2	4	5	25	85	
62	3	3	5	4	2	3	20	1	4	3	1	3	12	5	1	3	9	3	3	5	4	3	5	23	2	3	3	5	4	1	2	20	84	
63	4	3	5	2	5	3	22	1	2	2	1	3	9	3	1	3	7	4	3	5	2	3	5	22	2	3	3	5	2	5	2	22	82	
64	2	3	5	2	2	2	16	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	2	3	5	2	3	5	20	5	3	3	5	2	4	2	24	79	
65	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	5	2	22	80	
66	3	4	5	2	2	3	19	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	4	5	2	4	5	23	2	3	4	5	2	1	2	19	80	
67	3	4	5	2	2	5	21	1	4	2	1	3	11	2	1	3	6	3	4	5	2	4	5	23	2	3	4	5	2	1	2	19	80	
68	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
69	3	4	5	2	2	3	19	1	4	3	1	3	12	2	1	3	6	3	4	5	2	4	5	23	2	3	4	5	2	1	2	19	79	
70	3	3	5	2	2	4	19	1	4	3	4	3	15	2	4	3	9	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	4	2	21	85	
71	3	3	5	2	2	3	18	1	4	4	1	3	13	2	1	3	6	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
72	3	4	5	2	2	3	19	2	4	3	1	3	13	3	1	3	7	3	4	5	2	4	5	23	2	3	4	5	2	5	2	23	85	
73	3	5	2	2	2	3	17	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	5	2	2	5	2	19	2	3	5	2	2	2	2	18	73	
74	3	2	5	2	2	3	17	1	2	4	1	3	11	3	1	3	7	3	2	5	2	2	5	19	2	3	2	5	2	1	2	17	71	
75	3	3	2	2	2	3	15	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	2	5	2	1	2	15	64
76	3	2	5	2	2	2	16	1	4	3	4	3	15	4	4	3	11	3	2	5	2	2	5	19	2	3	2	5	2	1	2	17	78	
77	5	2	5	2	2	3	19	1	4	3	4	3	15	3	1	3	7	5	2	5	2	2	5	21	2	3	2	5	2	1	2	17	79	
78	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
79	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	2	3	13	3	4	3	10	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	80	
80	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
81	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47	
82	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67	
83	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65	
84	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63	
85	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67	
86	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76	
87	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58	
88	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47	
89	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67	
90	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65	
91	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63	
92	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67	
93	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76	
94	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58	
95	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61	
96	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47	
97	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67	
98	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65	
99	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63	
100	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67	
101	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76	
102	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58	
103	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61	
104	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
105	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
106	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76	
107	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47	
108	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67	
109	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65	
110	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11																					

112	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
113	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
114	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
115	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
116	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
117	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
118	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
119	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
120	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
121	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
122	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
123	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
124	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
125	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
126	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
127	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
128	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
129	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
130	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
131	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
132	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
133	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
134	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
135	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
136	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
137	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
138	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
139	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
140	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
141	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
142	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
143	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
144	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
145	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
146	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
147	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
148	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
149	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
150	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
151	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
152	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
153	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
154	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
155	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
156	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
157	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
158	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
159	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
160	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
161	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
162	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
163	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
164	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
165	2	2	4	1	2	1	12	2	4	4	1	1	12	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	61
166	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
167	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
168	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
169	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5</													

171	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
172	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
173	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
174	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
175	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
176	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
177	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
178	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
179	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
180	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
181	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
182	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
183	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
184	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
185	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
186	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
187	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
188	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
189	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
190	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
191	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
192	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
193	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
194	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
195	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
196	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
197	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
198	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
199	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
200	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
201	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
202	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
203	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
204	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
205	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
206	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
207	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
208	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
209	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
210	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
211	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
212	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
213	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
214	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
215	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
216	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
217	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
218	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
219	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
220	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
221	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
222	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
223	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
224	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
225	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
226	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
227	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
228	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5													

230	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
231	2	3	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
232	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
233	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
234	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
235	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
236	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
237	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
238	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
239	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
240	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
241	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
242	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
243	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
244	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
245	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
246	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
247	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
248	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
249	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
250	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
251	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
252	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
253	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
254	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
255	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
256	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
257	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
258	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
259	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
260	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
261	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
262	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
263	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
264	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
265	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
266	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
267	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
268	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
269	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
270	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
271	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
272	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
273	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
274	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
275	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
276	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
277	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
278	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
279	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65
280	1	2	5	1	1	2	12	1	4	2	2	2	11	2	1	4	7	1	2	5	1	2	5	16	2	4	2	5	1	1	2	17	63
281	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	1	2	15	58
282	1	3	5	2	2	1	14	1	4	2	1	2	10	2	1	3	6	1	3	5	2	3	5	19	2	3	3	5	2	1	2	18	67
283	2	2	4	1	2	1	12	2	4	2	1	1	10	1	1	4	6	2	2	4	1	2	4	15	2	3	2	4	1	2	2	16	59
284	3	3	5	2	2	3	18	1	4	3	1	3	12	3	1	3	7	3	3	5	2	3	5	21	2	3	3	5	2	1	2	18	76
285	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
286	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
287	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1</												

289	2	2	5	2	1	2	14	2	4	2	2	1	11	1	1	4	6	2	2	5	2	2	5	18	2	3	2	5	2	2	2	18	67
290	3	3	5	1	3	2	17	1	5	3	2	3	14	3	1	4	8	3	3	5	1	3	5	20	2	3	3	5	1	1	2	17	76
291	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	3	5	1	2	2	1	2	2	10	2	3	2	2	1	1	2	13	47
292	2	2	5	1	2	2	14	1	5	1	2	2	11	2	1	3	6	2	2	5	1	2	5	17	2	4	2	5	1	3	2	19	67
293	4	3	3	1	2	2	15	1	4	2	2	2	11	2	1	3	6	4	3	3	1	3	3	17	2	4	3	3	1	1	2	16	65

Anexo 5: Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, se incluyen todas las capacitaciones necesarias para los servidores de la Institución?	✓		✓		✓		
2	¿La Institución cuenta con el presupuesto suficiente para llevar a cabo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP?	✓		✓		✓		
3	¿Las capacitaciones planificadas son consideradas en función a los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras necesaria las capacitaciones programadas para el cumplimiento de los objetivos de la Institución?	✓		✓		✓		
5	¿Lo planificado está sujeto a los procesos que llevan a cabo los servidores de la Institución?	✓		✓		✓		
6	¿Durante la planificación se tiene en cuenta sensibilizar a los servidores, como se llevará a cabo la secuencia de capacitaciones?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted, que los medios de comunicación donde se publica el Plan de Desarrollo – PDP es el adecuado?	✓		✓		✓		
8	¿Los jefes promueven las capacitaciones como requerimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que cuenta con la información suficiente para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las capacitaciones programadas son realizadas bajo los mejores estándares de calidad que hay en el mercado?	✓		✓		✓		
11	¿Los conocimientos obtenidos en las capacitaciones ayudan actualizar los procesos de acuerdo con las funciones, que usted realiza?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que con las capacitaciones que se llevan a cabo se obtiene información suficiente para realizar bien sus actividades?	✓		✓		✓		
13	¿Se cuenta con infraestructura adecuada para llevar a cabo las capacitaciones programadas?	✓		✓		✓		
14	¿Las capacitaciones programadas se dan en función al horario de trabajo de los servidores?	✓		✓		✓		
15	¿Los servidores son buenos receptores de las convocatorias que se les hace para ser capacitados?	✓		✓		✓		
16	¿Las capacitaciones programadas están orientadas a la mejora continua de todos los servidores?	✓		✓		✓		
17	¿Se siente influenciado por actitudes negativas de sus compañeros en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Te han impartido un curso de capacitación fuera de la institución?							
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Las capacitaciones realizadas se implementan adecuadamente por los servidores?		X		X	✓		
20	¿Los jefes de servicio toman en cuenta las actualizaciones que se dan en las capacitaciones y las implementan?	✓		✓		✓		
21	¿Las iniciativas de trabajo que tienen los servidores a través de las capacitaciones son bien tomadas por los jefes de área?	✓		✓		✓		
22	¿Los nuevos conceptos obtenidos en la capacitación por los servidores son tomados en cuenta para aplicar en las áreas?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted que producto de las capacitaciones, su trabajo está siendo bien ejecutado?	✓		✓		✓		
24	¿Cree usted que las evaluaciones elaboradas por el ponente están adecuadamente estructuradas, para poder aplicar en el área que labora?	✓		✓		✓		



25	¿Considera usted que es necesaria la evaluación posterior a los servidores que reciben capacitación?	✓		✓		✓		
26	¿Considera que necesita capacitación en nuevas estrategias de mejoras continuas para su área?	✓		✓		✓		
27	¿Se siente motivado a desarrollar ideas en vista de mejoras institucionales?	✓		✓		✓		
28	¿Sus jefes transmiten bien los objetivos a los integrantes de su área con el fin de que desarrollen mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
29	¿Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones lo ayudan en su desempeño?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FABIAN RUIZAS, LENIN ENRIQUE DNI: 20016805

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de JUNIO del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿En el área donde usted labora las relaciones interpersonales son positivas?	✓		✓		✓		
2	¿Conoce claramente el cronograma de actividades del ciclo de gestión del rendimiento de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Recibes oportunamente la información que necesitas para realizar tu trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Cuándo usted conversa con su jefe inmediato, muestra interés en escucharlo?	✓		✓		✓		
5	¿Su jefe inmediato fomenta la responsabilidad entre usted y sus compañeros?	✓		✓		✓		
6	¿Es responsable usted con las actividades que se le encomienda?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y COMPROMISOS								
7	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?	✓		✓		✓		
8	¿La institución se compromete con los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que su jefe inmediato lo ayuda a cumplir sus metas propuestas?	✓		✓		✓		
10	¿Se siente motivado por la institución y sus jefes?	✓		✓		✓		
11	¿Recibe elogios por el trabajo realizado?		X		X	✓		
DIMENSIÓN 3: SEGUIMIENTO								
12	¿Las actividades que se desarrollan dentro de la institución son programadas con tiempo?	✓		✓		✓		
13	¿Sus jefes cumplen con orientarlo en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que sus jefes le hacen un buen seguimiento al desarrollo de su trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN								
15	¿Cree que la evolución de su desempeño es útil como plan de mejoras en su área?	✓		✓		✓		
16	¿Las evaluaciones reflejan la realidad de los conocimientos y de la comprensión del personal?	✓		✓		✓		
17	¿Su empleador cumple con las funciones establecidas en su contrato?	✓		✓		✓		
18	¿La institución evalúa al personal con fines de mejora?	✓		✓		✓		
19	¿Los servidores del área se sienten identificados con la institución donde labora?	✓		✓		✓		
20	¿Sus jefes identifican las necesidades al momento de evaluarlo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: RETROALIMENTACIÓN								
21	¿Tu trabajo te da la satisfacción de recibir reconocimiento por los resultados de tu trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Su jefe lo retroalimenta para obtener buenos resultados?	✓		✓		✓		
23	¿Se esfuerza para conseguir reconocimiento?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que le hace falta capacitación para el buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
25	¿El servidor se identifica con la Institución al haber obtenido un reconocimiento personal?	✓		✓		✓		
26	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño?	✓		✓		✓		
27	¿La institución tiene establecido un plan de desarrollo de retroalimentación?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FABIAN REJAS, LENIN ENRIQUE DNI: 76016805

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de JUNIO del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿Considera usted que en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, se incluyen todas las capacitaciones necesarias para los servidores de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿La institución cuenta con el presupuesto suficiente para llevar a cabo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP?	✓		✓		✓		
3	¿Las capacitaciones planificadas son consideradas en función a los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
4	¿Considera necesaria las capacitaciones programadas para el cumplimiento de los objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Lo planificado está sujeto a los procesos que llevan a cabo los servidores de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Durante la planificación se tiene en cuenta sensibilizar a los servidores, como se llevará a cabo la secuencia de capacitaciones?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted, que los medios de comunicación donde se publica el Plan de Desarrollo – PDP es el adecuado?	✓		✓		✓		
8	¿Los jefes promueven las capacitaciones como requerimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que cuenta con la información suficiente para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN								
10	¿Las capacitaciones programadas son realizadas bajo los mejores estándares de calidad que hay en el mercado?	✓		✓		✓		
11	¿Los conocimientos obtenidos en las capacitaciones ayudan actualizar los procesos de acuerdo con las funciones, que usted realiza?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que con las capacitaciones que se llevan a cabo se obtiene información suficiente para realizar bien sus actividades?	✓		✓		✓		
13	¿Se cuenta con infraestructura adecuada para llevar a cabo las capacitaciones programadas?	✓		✓		✓		
14	¿Las capacitaciones programadas se dan en función al horario de trabajo de los servidores?	✓		✓		✓		
15	¿Los servidores son buenos receptores de las convocatorias que se les hace para ser capacitados?	✓		✓		✓		
16	¿Las capacitaciones programadas están orientadas a la mejora continua de todos los servidores?	✓		✓		✓		
17	¿Se siente influenciado por actitudes negativas de sus compañeros en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Te han impartido un curso de capacitación fuera de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN								
19	¿Las capacitaciones realizadas se implementan adecuadamente por los servidores?	✓		✓		✓		
20	¿Los jefes de servicio toman en cuenta las actualizaciones que se dan en las capacitaciones y las implementan?	✓		✓		✓		
21	¿Las iniciativas de trabajo que tienen los servidores a través de las capacitaciones son bien tomadas por los jefes de área?	✓		✓		✓		
22	¿Los nuevos conceptos obtenidos en la capacitación por los servidores son tomados en cuenta para aplicar en las áreas?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted que producto de las capacitaciones, su trabajo está siendo bien ejecutado?	✓		✓		✓		
24	¿Cree usted que las evaluaciones elaboradas por el ponente están adecuadamente estructuradas, para poder aplicar en el área que labora?	✓		✓		✓		

25	¿Considera usted que es necesaria la evaluación posterior a los servidores que reciben capacitación?	✓		✓		✓		
26	¿Considera que necesita capacitación en nuevas estrategias de mejoras continuas para su área?	✓		✓		✓		
27	¿Se siente motivado a desarrollar ideas en vista de mejoras institucionales?	✓		✓		✓		
28	¿Sus jefes transmiten bien los objetivos a los integrantes de su área con el fin de que desarrollen mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
29	¿Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones lo ayudan en su desempeño?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI MUY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RODRIGUEZ GALAN DANIEL DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

...15...de...junio...del 2017

[Firma]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	SI	No	SI	No
1	¿En el área donde usted labora las relaciones interpersonales son positivas?	✓	✓	✓	
2	¿Conoce claramente el cronograma de actividades del ciclo de gestión del rendimiento de la institución?	✓	✓	✓	
3	¿Recibes oportunamente la información que necesitas para realizar tu trabajo?	✓	✓	✓	
4	¿Cuándo usted conversa con su jefe inmediato, muestra interés en escucharlo?	✓	✓	✓	
5	¿Su jefe inmediato fomenta la responsabilidad entre usted y sus compañeros?	✓	✓	✓	
6	¿Es responsable usted con las actividades que se le encomienda?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y COMPROMISOS	SI	No	SI	No
7	¿Los trabajadores están comprometidos con la Institución?	✓	✓	✓	
8	¿La Institución se compromete con los trabajadores?	✓	✓	✓	
9	¿Considera que su jefe inmediato lo ayuda a cumplir sus metas propuestas?	✓	✓	✓	
10	¿Se siente motivado por la institución y sus jefes?	✓	✓	✓	
11	¿Recibe elogios por el trabajo realizado?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3: SEGUIMIENTO	SI	No	SI	No
12	¿Las actividades que se desarrollan dentro la institución son programadas con tiempo?	✓	✓	✓	
13	¿Sus jefes cumplen con orientarlo en el desarrollo de sus funciones?	✓	✓	✓	
14	¿Considera que sus jefes le hacen un buen seguimiento al desarrollo de su trabajo?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	SI	No	SI	No
15	¿Cree que la evolución de su desempeño es útil como plan de mejoras en su área?	✓	✓	✓	
16	¿Las evaluaciones reflejan la realidad de los conocimientos y de la comprensión del personal?	✓	✓	✓	
17	¿Su empleador cumple con las funciones establecidas en su contrato?	✓	✓	✓	
18	¿La institución evalúa al personal con fines de mejora?	✓	✓	✓	
19	¿Los servidores del área se sienten identificados con la institución donde labora?	✓	✓	✓	
20	¿Sus jefes identifican las necesidades al momento de evaluarlo?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5: RETROALIMENTACIÓN	SI	No	SI	No
21	¿Tu trabajo te da la satisfacción de recibir reconocimiento por los resultados de tu trabajo?	✓	✓	✓	
22	¿Su jefe lo retroalimenta para obtener buenos resultados?	✓	✓	✓	
23	¿Se esfuerza para conseguir reconocimiento?	✓	✓	✓	
24	¿Considera que le hace falta capacitación para el buen desempeño laboral?	✓	✓	✓	
25	¿El servidor se identifica con la institución al haber obtenido un reconocimiento personal?	✓	✓	✓	
26	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño?	✓	✓	✓	
27	¿La institución tiene establecido un plan de desarrollo de retroalimentación?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: DARIEN RODRIGUEZ GALAN DNI: 20044257

Especialidad del validador: METEOLOGIA DE LA INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....15 de junio del 2019.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	SI	No	SI	No
1	¿Considera usted que en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, se incluyen todas las capacitaciones necesarias para los servidores de la Institución?	✓		✓	
2	¿La institución cuenta con el presupuesto suficiente para llevar a cabo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP?	✓		✓	
3	¿Las capacitaciones planificadas son consideradas en función a los objetivos institucionales?	✓		✓	
4	¿Considera necesaria las capacitaciones programadas para el cumplimiento de los objetivos de la Institución?	✓		✓	
5	¿Lo planificado está sujeto a los procesos que llevan a cabo los servidores de la Institución?	✓		✓	
6	¿Durante la planificación se tiene en cuenta sensibilizar a los servidores, como se llevará a cabo la secuencia de capacitaciones?	✓		✓	
7	¿Considera usted, que los medios de comunicación donde se publica el Plan de Desarrollo – PDP es el adecuado?	✓		✓	
8	¿Los jefes promueven las capacitaciones como requerimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓	
9	¿Considera que cuenta con la información suficiente para realizar su trabajo?	✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN	SI	No	SI	No
10	¿Las capacitaciones programadas son realizadas bajo los mejores estándares de calidad que hay en el mercado?	✓		✓	
11	¿Los conocimientos obtenidos en las capacitaciones ayudan actualizar los procesos de acuerdo con las funciones, que usted realiza?	✓		✓	
12	¿Considera usted que con las capacitaciones que se llevan a cabo se obtiene información suficiente para realizar bien sus actividades?	✓		✓	
13	¿Se cuenta con infraestructura adecuada para llevar a cabo las capacitaciones programadas?	✓		✓	
14	¿Las capacitaciones programadas se dan en función al horario de trabajo de los servidores?	✓		✓	
15	¿Los servidores son buenos receptores de las convocatorias que se les hace para ser capacitados?	✓		✓	
16	¿Las capacitaciones programadas están orientadas a la mejora continua de todos los servidores?	✓		✓	
17	¿Se siente influenciado por actitudes negativas de sus compañeros en su área de trabajo?	✓		✓	
18	¿Te han impartido un curso de capacitación fuera de la institución?	✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	SI	No	SI	No
19	¿Las capacitaciones realizadas se implementan adecuadamente por los servidores?	✓	✗	✓	✗
20	¿Los jefes de servicio toman en cuenta las actualizaciones que se dan en las capacitaciones y las implementan?	✓		✓	
21	¿Las iniciativas de trabajo que tienen los servidores a través de las capacitaciones son bien tomadas por los jefes de área?	✓		✓	
22	¿Los nuevos conceptos obtenidos en la capacitación por los servidores son tomados en cuenta para aplicar en las áreas?	✓		✓	
23	¿Considera usted que producto de las capacitaciones, su trabajo está siendo bien ejecutado?	✓		✓	
24	¿Cree usted que las evaluaciones elaboradas por el ponente están adecuadamente estructuradas, para poder aplicar en el área que labora?	✓		✓	

25	¿Considera usted que es necesaria la evaluación posterior a los servidores que reciben capacitación?	✓		✓		✓	
26	¿Considera que necesita capacitación en nuevas estrategias de mejoras continuas para su área?	✓		✓		✓	
27	¿Se siente motivado a desarrollar ideas en vista de mejoras institucionales?	✓		✓		✓	
28	¿Sus jefes transmiten bien los objetivos a los integrantes de su área con el fin de que desarrollen mejor sus funciones?	✓		✓		✓	
29	¿Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones lo ayudan en su desempeño?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☐ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: VILLANUEVA PEREZ, MARIA GUILLERMA DNI: 09449589

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Junio del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	SI	No	SI	No
1	¿En el área donde usted labora las relaciones interpersonales son positivas?	✓	✓	✓	
2	¿Conoce claramente el cronograma de actividades del ciclo de gestión del rendimiento de la institución?	✓	✓	✓	
3	¿Recibes oportunamente la información que necesitas para realizar tu trabajo?	✓	✓	✓	
4	¿Cuándo usted conversa con su jefe inmediato, muestra interés en escucharlo?	✓	✓	✓	
5	¿Su jefe inmediato fomenta la responsabilidad entre usted y sus compañeros?	✓	✓	✓	
6	¿Es responsable usted con las actividades que se le encomienda?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y COMPROMISOS	SI	No	SI	No
7	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?	✓	✓	✓	
8	¿La institución se compromete con los trabajadores?	✓	✓	✓	
9	¿Considera que su jefe inmediato lo ayuda a cumplir sus metas propuestas?	✓	✓	✓	
10	¿Se siente motivado por la institución y sus jefes?	✓	✓	✓	
11	¿Recibes elogios por el trabajo realizado?	✓	X	X	
	DIMENSIÓN 3: SEGUIMIENTO	SI	No	SI	No
12	¿Las actividades que se desarrollan dentro de la institución son programadas con tiempo?	✓	✓	✓	
13	¿Sus jefes cumplen con orientarlo en el desarrollo de sus funciones?	✓	✓	✓	
14	¿Considera que sus jefes le hacen un buen seguimiento al desarrollo de su trabajo?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	SI	No	SI	No
15	¿Cree que la evolución de su desempeño es útil como plan de mejoras en su área?	✓	✓	✓	
16	¿Las evaluaciones reflejan la realidad de los conocimientos y de la comprensión del personal?	✓	✓	✓	
17	¿Su empleador cumple con las funciones establecidas en su contrato?	✓	✓	✓	
18	¿La institución evalúa al personal con fines de mejora?	✓	✓	✓	
19	¿Los servidores del área se sienten identificados con la institución donde labora?	✓	✓	✓	
20	¿Sus jefes identifican las necesidades al momento de evaluarlo?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5: RETROALIMENTACIÓN	SI	No	SI	No
21	¿Tu trabajo le da la satisfacción de recibir reconocimiento por los resultados de tu trabajo?	✓	✓	✓	
22	¿Su jefe lo retroalimenta para obtener buenos resultados?	✓	✓	✓	
23	¿Se esfuerza para conseguir reconocimiento?	✓	✓	✓	
24	¿Considera que le hace falta capacitación para el buen desempeño laboral?	✓	✓	✓	
25	¿El servidor se identifica con la institución al haber obtenido un reconocimiento personal?	✓	✓	✓	
26	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño?	✓	✓	✓	
27	¿La institución tiene establecido un plan de desarrollo de retroalimentación?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: VILLOVERDE PORRAS JORGE ENRIQUE DNI: 69449588

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Junio del 2019

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.959 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

C.P.C. ROSA IRENE ARANGÜENA VILELA

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

ATENCIÓN:

DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Asunto: Carta de Presentación del estudiante ELIZABETH LOURDES GERÓNIMO FARFAN

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ELIZABETH LOURDES GERÓNIMO FARFAN** identificado(a) con DNI N.° **41991774** y código de matrícula N.° **6500012925**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos, Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 43 42 Anx.: 2650.



**Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto
Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019**

Autora

Br. Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan
Correo: elizabethgeronimof@gmail.com

Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel fue descriptiva correlacional y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta al personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, por lo tanto, la población fue de 1500 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 306, utilizando un muestreo no probabilístico.

El resultado de la investigación arroja que existe una correlación positiva moderada de 0,121 por la cual se concluyó que existe relación significativa entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Palabras clave: Gestión de la capacitación, Gestión del rendimiento, desempeño

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the management of training and performance of the administrative staff of the National Institute of Neoplastic Diseases, Surquillo 2019.

The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its level was descriptive correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey of the administrative personnel of the National Institute of Neoplastic Diseases, therefore the population was 1500 workers and the sample consisted of 306, using a non-probabilistic sampling.

The result of the investigation showed that there is a moderate positive correlation of 0.121 by which it was concluded that there is a significant relationship between the management of training and performance of the administrative personnel of the National Institute of Neoplastic Diseases, Surquillo 2019.

Keywords: Training management, Performance management, performance.

Introducción

En la actualidad la sociedad humana se desenvuelve en el marco histórico concreto de la globalización, merced al desarrollo científico y tecnológico, que tiene en la creatividad y la innovación sus dos poderosas armas que han trastocado sistemas productivos y de servicios. Es en este marco que, los nuevos procesos que se han estructurado en las organizaciones se enfocan hoy en la calidad total, y como reflejo de ello, las entidades públicas como privadas vienen experimentando una infinidad de cambios en el ámbito laboral, sobre todo en lo que se refiere a la adquisición de nuevas competencias entre los colaboradores para garantizar de esta forma mejores niveles de competitividad. Esta nueva realidad ha trastocado la administración de recursos humanos, al punto que ha quedado rezagada y en su reemplazo se ha instaurado una visión dinámica en materia de gestión de recursos humanos, que hoy se le conoce como gestión del talento humano, donde uno de sus componentes es centrarse en la gestión de la capacitación y del rendimiento laboral, o, desempeños. Con este fin, en el ámbito de la administración pública, resulta importante contar con un procedimiento administrativo dinámico, competitivo y reflexivo, de allí que adquiera pertinencia y relevancia la estructuración de un subsistema de Gestión de la Capacitación, tomando como referencia a la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual define a capacitación como una capacidad efectiva de producir cambios en un área específica de trabajo en virtud de que se lleva a cabo de manera exitosa una acción profesional enteramente identificada, permitiéndole al colaborador demostrar un desempeño efectivo de su labor; asimismo, el Centro Europeo de Posgrado - CEUPE define al subsistema de Gestión del Rendimiento como un procedimiento estructurado y sistemático por el que la Oficina de Recursos Humanos trata de identificar o determinar sobre qué áreas de trabajo enfocarse para calificar su grado de productividad, con la finalidad de controlar y gestionar todos los

resultados obtenidos, para incrementar las capacidades y rendimiento de dichos empleados.

La época de implementación de una habilidad pública tiene un rol primordial para su efectividad. Si bien las etapas de las políticas públicas son cíclicas y contrapuestas, es en el período de implementación en que se conjugan diversos factores que pueden originar su éxito o fracaso. Dichos factores pueden ser previstos o imprevistos en el diseño, así como pueden aparecer otros mientras se da la implementación. En aquel tiempo, en una experiencia de implementación pueden inferirse y entenderse varios factores, algunos facilitando y otros dificultando la transformación. (Grindle 2009, p. 40)

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en el antecedente nacional del autor Falcón (2018) realizó una investigación sobre *La capacitación en el desempeño laboral del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, 2018*, por la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, el cual tuvo por objetivo general determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores en un área de atención al público del Ministerio de Economía y Finanzas.

El investigador se inclinó por el enfoque de investigación cuantitativa, en tanto el tipo de investigación básica con un nivel descriptivo-correlacional, mientras el diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. Asimismo, consideró una población de 244 trabajadores lo que permitió seleccionar una muestra de tipo probabilística de 150 trabajadores. Asimismo, se consideró la técnica de la encuesta, por lo que se usaron sendos cuestionarios, probándose la confiabilidad de dichos instrumentos a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose para la capacitación (0,805) y para el desempeño laboral (0,829). En la contrastación de hipótesis utilizó la regresión logística ordinal. Por ello, con respecto al objetivo general, se demostró la existencia de influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, al haberse obtenido un coeficiente de determinación, mediante la prueba del pseudo R cuadrado a través del coeficiente Nagelkerke (0.386 o 38.6%), esto quiere decir que la variable del desempeño laboral depende del 38.6% de la capacitación.

Revisión de la literatura

Con la finalidad de explicar la relación de gestión de la capacitación y de la gestión del rendimiento, a continuación, se hace referencia a los conceptos y modelos teóricos que explican las variables de estudio.

Variable independiente: Gestión de la Capacitación.

Curtis, Harvey y Ravden (2005, p. 60), afirman que actualmente la gestión de los recursos humanos, por su carácter dinámico requiere de una permanente evaluación del desempeño, medida que debe corresponder con la propia política de personal que establece la organización, razón por el cual se debe poner énfasis en un adecuado sistema de reclutamiento de profesionales que posean el perfil adecuado con los requerimientos de la organización, en este caso, servidores públicos que sean eficientes y eficaces en sus funciones y responsabilidades asignadas.

Modelo Circumplejo de Curtis, Harvey y Ravden

Para los fines de investigación del presente trabajo se ha elegido este modelo teórico que explica porque es necesario capacitar al recurso humano:

Es un modelo que afirma que para lograr ello debe basarse en el enfoque meritocrático, para desarrollar una línea de carrera entre los servidores públicos, sin embargo, debe considerarse como aspectos importantes los resultados, las competencias, los desempeños las capacitaciones y, sobre todo, el rendimiento laboral. En otras palabras, una amalgama de conceptos que permiten a las personas demostrar en la labor que son productivas, creativas e innovadoras, que aquello que hacen están dentro de la esfera de influencia de la misión y visión institucional.

Variable independiente: Gestión del Rendimiento

(Távora, 2009). En efecto, la tradición burocrática del Estado paulatinamente ha ido siendo reemplazada por una estructura organizacional más versátil, razón por el cual se han tenido que aplicar reformas institucionales desde el Estado, reestructurando el aparato estatal, en otras palabras, modernizándolo con normas jurídicas que se han convertido en las vigas maestras para impulsar los fines que la Constitución Política del

Estado señala. Fruto de ese esfuerzo se concibe la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del DL N° 1023, y luego la Ley N° 30057, más conocida como la Ley del Servicio Civil.

Modelo cognitivo de Távara

Este modelo que Távara planteó, está basado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR - Perú, y señala que tiene todas las prerrogativas para poner en marcha la gestión de los recursos humanos a favor del Estado. Es decir, su labor es promover la modernización de la función pública del Estado, a través de sus servidores, por ello que pone énfasis en la gestión de la capacitación, la cual es entendida como un proceso cuya finalidad es mejorar el desempeño de los servidores civiles, centrándose en el cierre de brechas y el desarrollo de competencias, que permitan a los servidores fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; de la misma manera, se encarga de la gestión del rendimiento (GdR), razón por el cual está empeñado en la mejora del desempeño que es producto de poner en práctica competencias y obtener resultados.

Formulación al problema

El problema general planteado consiste en conocer ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019?

Objetivo

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Método

El diseño adoptado en la presente investigación fue no experimental, transversal, y descriptivo correlacional. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2010, p. 151), los diseños no experimentales son aquellos en los que no se realizan la manipulación de las variables, por el contrario, solo observa las variables de estudio como se manifiesta en su contexto, además argumenta que es transversal o transeccional

porque la recolección de datos de las variables observadas es realizada en tiempo único, ofreciendo de esta forma una radiografía del momento.

Asimismo, la investigación es de tipo correlacional, dado que está interesada en describir las variables y determinar el grado de la relación existente entre la capacitación y gestión de rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

Se utilizó la técnica de la encuesta que según Bernal (2010) consiste en reunir información empírica con el propósito de contrastarlos con las hipótesis y de esta forma establecer patrones de conducta y enriquecer teorías. Es decir, el enfoque cuantitativo se basa en métodos estadísticos con el propósito de recolectar, analizar y extraer conclusiones que luego puedan ser contrastadas con la hipótesis de investigación y posteriormente validadas. se logró determinar que la muestra era no paramétrica, de acuerdo a lo señalado por (Hernández et al, 2010, p.175) quienes indicaron que “la muestra es, un subconjunto de la población. Es decir, es un subgrupo de objetos o sujetos extraídos metódicamente de entre una población determinada (p.175).

Resultados

Los resultados demuestran que existe influencia entre las variables de estudio, gestión de la capacitación y gestión del rendimiento, aceptándose las hipótesis de trabajo, para lo cual se tiene el siguiente resultado:

Distribución de frecuencias de personal administrativo, según niveles de gestión de la capacitación y del rendimiento en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

		Gestión del rendimiento			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de la Capacitación	Bajo	73	68	6	147
		23,9%	22,2%	2,0%	48,0%
	Regular	32	91	4	127
		10,5%	29,7%	1,3%	41,5%
	Alto	20	6	6	32
		6,5%	2,0%	2,0%	10,5%
Total		125	165	16	306
		40,8%	53,9%	5,2%	100,0%

En consecuencia, se observa que el 48,0% de los encuestados percibieron la gestión de la capacitación en el nivel *bajo*, mientras otro 41,5% estimó en el nivel *regular*; en cambio, solo el 10,5% del personal administrativo consideraron el nivel *alto*. Por tanto, entre el personal administrativo existe una percepción predominantemente en el nivel *bajo* (48,0%), con respecto a la gestión de la capacitación. Asimismo, para gestión del rendimiento, se halló que el 40,8% de los encuestados se inclinaron por el nivel *deficiente*, en tanto otro 53,9% coincidió en el nivel *regular*, y solo un 5,2% consideraron el nivel *eficiente*. En suma, los encuestados se inclinaron predominantemente por un nivel *regular* (53,9%). En lo que respecta a la relación entre la gestión de la capacitación y el rendimiento, se encontró que el 23,9% de los encuestados percibieron un nivel *bajo* de gestión de la capacitación asociado a un nivel *deficiente* de gestión del rendimiento, de la misma manera se halló un 29,7% quienes consideraron un nivel *regular* vinculado con el nivel *regular*. Por último, sólo el 2,0% de los encuestados consideraron en el nivel *alto* la gestión de la capacitación relacionada con un nivel *eficiente* de gestión del rendimiento. Asimismo, se encontró una *discrepancia significativa* del 22,2%, entre los encuestados con respecto a la asociación entre el nivel *bajo* de la gestión de la capacitación y el nivel regular de la gestión del rendimiento, asimismo, un 10,5% expresaron su disconformidad entre el nivel *regular* de la gestión de la capacitación y del rendimiento. Por último, existe un 6,5% que representa la discordancia entre el nivel *alto* de gestión de la capacitación y el nivel deficiente de gestión del rendimiento. Esto quiere decir que más de la tercera parte de los encuestados consideran que la gestión de la capacitación y del rendimiento no se corresponde en su verdadero nivel.

Discusión

En la presente investigación el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.

De modo que, con respecto al objetivo general, los resultados alcanzados indican en el plano descriptivo las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, respecto con la relación existente entre la gestión de la capacitación y gestión del rendimiento se situó predominantemente en el nivel regular-regular (29,7%), asimismo, se encontró otro grupo en el nivel bajo-

deficiente (23,9%), en cambio, en el nivel alto-eficiente (2.0%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, no ha sido efectiva en sus determinantes fundamentales: planificación, ejecución y evaluación, y por ende, no ha logrado estimular las funciones del personal con el propósito de promover aportes, esta percepción de malestar se ve reflejada en los niveles discordantes que expresaron los entrevistados, que asciende a 44.5%, que discrepan en sus percepciones respecto de la real asociación entre la gestión de la capacitación y rendimiento. Por tanto, se colige que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y rendimiento sea positiva, aunque de magnitud débil ($Rho = 0.121$, $p = 0.035 < 0.05$), este resultado es compatible con lo hallado por Ramírez (2014), quien encontró en su trabajo que tanto la edad del servidor como la antigüedad del puesto, no ejercieron un dominio significativo en el desempeño laboral. En cambio, la capacitación laboral sí resultó predictora del desempeño laboral al calcular el valor de $\beta_3 = .369$ ($p = .0$); por tanto, su influencia fue lineal, positiva y demostrativa. Esto representa que, a mayor nivel de capacitación, mejor puede ser el nivel de desempeño laboral. Se consideró como decisión el rechazo de la hipótesis nula, y demostrándose de esta forma que la variable predictora que explica el desempeño laboral es la variable capacitación laboral. En cambio, una postura opuesta la destaca Marques (2017) quien encontró, pese a las capacitaciones realizadas a los directivos públicos del Servicio Civil, que éstas tenían limitaciones porque se enfocaban en el tema de probidad, transparencia y acceso a información, solo en el primer ciclo, que denominan “inmersión e inducción”, que coincide con su incorporación en el servicio para dirigirlo en su totalidad o para desempeñar un cargo de un área específica. Tema que no vuelve a tocarse en el resto de ciclos, de modo que las capacitaciones se concentran específicamente en liderazgo, ética pública, rol directivo y determinantes de su desempeño, comunicación estratégica, gestión directiva pública nacional, gestión de personas en el Estado. De manera que este resultado permite afirmar que, a una mayor gestión de la capacitación, centrada en la asistencia técnica y plan de desarrollo de persona, mayor será también la gestión del rendimiento del personal. Esto demanda establecer funciones pertinentes para establecer perfiles adecuados y disminuir la rotación. De nada sirve que la Oficina de Recursos Humanos establezca necesidades de capacitación, si esta no va a ser debidamente planificada, mucho menos ejecutada y evaluada. Por ello que se hace preciso incidir en el desarrollo de personas, ateniéndose al enfoque meritocrático, razón por la cual las

capacitaciones deben enfocarse en resultados para ofrecer un servicio de calidad asistencial a los ciudadanos y asegurar nuevos aprendizajes y conocimientos para el personal de modo que permitan un rendimiento laboral eficiente y desarrollo de nuevas competencias.

Con respecto al objetivo específico 1, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, con respecto a la relación existente entre la gestión de la capacitación y planificación predominó en el nivel regular-regular (41,5%), asimismo, se encontró otro grupo en el nivel bajo-deficiente (39,2%), sin embargo, en el nivel alto-eficiente (10.5%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, aunque se ajusta a los estándares de planeación estratégica, apenas si logró alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en la planificación del rendimiento, de modo que esta percepción de malestar expresado por los entrevistados disminuyó en los niveles discordantes a 8.8%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y planificación. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y planificación sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0.823$, $p = 0.000 < 0.05$), tal como hallaron Estrella y Peralta (2015) en su investigación al confirmar que la falta de capacitación en los empleados y se desarrolló un plan ajustado a la economía restringida del país enfocado en capacitaciones virtuales brindadas por instituciones públicas y capacitaciones internas apoyados con los miembros de la propia institución. Esto acompañado de una fuerte campaña de socialización, quiere decir a mayor gestión de la capacitación, mayor será también la planificación del rendimiento; por ello, se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, se estructure una planificación de corte estratégico de los puestos a fin de definir prioridades en materia de perfiles, funciones y disminuir la rotación del personal, para de esta forma promover mejores aportes en materia de planificación de competencias para hacer más eficaces a las personas.

Con respecto al objetivo específico 2, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos predominó en el nivel bajo-

deficiente (38,6%), sin embargo, en el nivel regular-regular (24,2%) y en el nivel alto-eficiente (1,3%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento, de modo que esta percepción de malestar expresado por los entrevistados constituyó en los niveles discordantes el 36,00%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y metas y compromisos. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y establecimiento de metas y compromisos sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0.357$, $p = 0.000 < 0.05$), al respecto el estudio de Falcón (2018) en su investigación demostró con evidencia empírica tratada estadísticamente con regresión logística ordinal la influencia de los niveles de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, 2018, como lo señala la prueba del pseudo R cuadrado, la cual expresa la dependencia porcentual de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, al obtenerse un coeficiente de Nagalkerke, lo que quiere decir que la variabilidad del desempeño laboral es explicada por el 38,6% de la capacitación, por tanto, es significativa dicha covariación en el sector público. Siendo meritorio una fuerte campaña de socialización, quiere decir a mayor gestión de la capacitación, mayor será también el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento, permitiendo a partir del este estudio recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se estructure una mejor planificación para el desarrollo de competencias que requiera la organización con el propósito de estimular el compromiso del personal con la misión y visión institucional.

Con respecto al objetivo específico 3, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y seguimiento predominó en el nivel bajo-deficiente (27,5%), sin embargo, en el nivel regular-regular (26.8%) y en el nivel alto-eficiente (9.2%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la

capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento del personal, sin embargo hay una percepción de malestar expresado por los entrevistados y que se refleja en los niveles discordantes que significan el 36,00%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y seguimiento, es decir, a pesar del interés de los directivos, el seguimiento adolece de actividades precisas, cumplimiento de objetivos y metas y evidencias del monitoreo. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y seguimiento sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0.468$, $p = 0.000 < 0.05$), al respecto el estudio de Ramírez (2018) referida a la implementación de un Programa de capacitación encontró que la intervención aplicada logró mejorar elocuentemente los conocimientos acerca de contrataciones del estado en los servidores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017. Se pudo comprobar que después de aplicarse el programa de capacitación, el 95% de los participantes del conjunto experimental se desplazaron al nivel aceptable, mientras que el grupo testigo se pudo constatar que solo un 24% de los participantes lograron el nivel aceptable, esto quiere decir que la aplicación del programa de capacitación tuvo resultados favorables entre los beneficiarios porque adquirieron nuevos conocimientos con respecto a las normativas vigentes que regula las contrataciones del Estado. Esto permite colegir que el seguimiento requiere de un programa de capacitación del personal de la oficina de recursos humanos para poder convertirse en soporte tanto en asesoría como desarrollo profesional del personal para fortalecer competencias, permitiendo a partir del este estudio; en otro estudio realizado por Girón (2017) sobre Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018, encontró que no existe eficiencia por parte de los supervisores al momento de realizar la motivación extrínseca a los colaboradores, los líderes no fomentan la comunicación y el trabajo en equipo, el ambiente laboral es poco acogedor lo que genera inestabilidad laboral y estrés en el personal. Por ello, es preciso recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se establezca un programa de seguimiento para el desarrollo de competencias profesionales de los servidores, con el propósito de mejorar el desarrollo personal y profesional y desarrollar estrategias de *mentoring*, el desarrollo de habilidades y liderazgo.

Con respecto al objetivo específico 4, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y evaluación predominó en el nivel bajo-deficiente (32,4%), sin embargo, en el nivel regular-regular (23,9%) y en el nivel alto-eficiente (0,7%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento del personal, sin embargo hay una percepción de malestar expresado por los entrevistados y que se refleja en los niveles discordantes que representan el 34,0%, reflejando con ello una asociación entre la gestión de la capacitación y evaluación, es decir, a pesar del interés de los directivos por aplicar las políticas del servicio civil y lograr una mejor atención al ciudadano, la evaluación adolece de actividades precisas, cumplimiento de objetivos y metas y evidencias del monitoreo. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y evaluación sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0,638$, $p = 0,001 < 0,05$), al respecto el estudio de Tito (2018) en su investigación sobre la Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017, de la Universidad Cesar Vallejo, encontró que la dimensión que mejor la pronostica es la estabilidad emocional, pues el nivel de correlación alcanza un valor de 0,665 para el coeficiente R de Pearson con una significación menor del 5% ($\alpha=0,001$), lo que equivale en afirmar que el rendimiento laboral depende en un 44.22%, del mismo modo la dimensión que mejor predice la inteligencia emocional es la evaluación, pues el nivel de correlación entre estas alcanza un valor de 0,584 para el coeficiente R de Pearson con una significancia menor del 5% ($\alpha=0,022$), lo que equivale en afirmar que la evaluación depende en un 34.10%, esto es importante tomarlo en cuenta porque el aspecto emocional es importante considerarlo para el desarrollo de una cultura evaluativa centrada en la mejora de los procesos que ha establecido la autoridad autónoma servir con los servidores, es importante que se entienda que la evaluación no es una amenaza sino por el contrario, permite señalar logros alcanzados, acuerdo, rendimientos e identificar esfuerzos personales que permiten observar con más objetividad el enfoque meritocrático, por ello a partir del

este estudio, es adecuado recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se establezca desarrollar coaching entre el personal para orientar los aspectos evaluativos como una oportunidad de desarrollo personal, permitiendo de esta forma mejorar competencias profesionales, instrumentales y de relaciones interpersonales, con la intención de mejorar el desarrollo personal y profesional de los servidores del INEN.

Con respecto al objetivo específico 5, los resultados obtenidos indican en el plano descriptivo que las percepciones del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Surquillo 2019, en relación a la gestión de la capacitación y retroalimentación predominó en el nivel bajo-deficiente (26,5%), sin embargo, en el nivel regular-regular (24,2%) y en el nivel alto-eficiente (3,9%), esto quiere decir, en líneas generales que los colaboradores de INEN, estiman que la gestión de la capacitación, desarrollada por la Oficina de Recursos Humanos, se ajusta como se señaló a los estándares de planeación estratégica, orientado a alcanzar niveles de integración, desarrollar el cronograma institucional, impulsar planes de comunicación y asignar responsabilidades pertinentes para obtener resultados favorables en el establecimiento de metas y compromisos del rendimiento del personal, sin embargo hay una percepción de malestar expresado por los entrevistados y que se refleja en los niveles discordantes que representan el 45.0%, reflejando con ello una desazón entre la gestión de la capacitación y retroalimentación, es decir, a pesar del interés de los directivos por aplicar las políticas del servicio civil y lograr una mejor atención al ciudadano, la retroalimentación no es practicada en su verdadera dimensión para conocer mejores resultados, valorar el esfuerzo del trabajo en equipo y personal, mejorar el desempeño y evaluar el plan de desarrollo. Por tanto, esto permite colegir que la asociación entre los niveles categóricos de gestión de la capacitación y retroalimentación sea positiva y magnitud alta ($Rho = 0,709$, $p = 0.000 < 0,05$), al respecto el estudio de Benites (2017) en su investigación sobre Capacitación y motivación laboral según los servidores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017, encontró que el personal no se encuentra adecuadamente motivado por falta de capacitación lo que no les permite desarrollarse adecuadamente y es la causa de su frustración, es importante indicar que no cuentan con un programa de liderazgo que les empuje a cumplir objetivos, por ello a partir del este estudio, por tanto, es adecuado recomendar a la Oficina de Recursos Humanos, se promueva un taller de relaciones interpersonales con el propósito de

estimular la comunicación interpersonal y corporativa para mejorar y sistematizar experiencias que permitan mejorar las buenas prácticas y establecer metas y expectativas a nivel personal y corporativo para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

Referencias

Abdala, E. (2001). Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. *Revista Última Década*, 9 (14), 113-135. doi: 10.4067/S0718- 22362001000100007

Alcalde, J., Molina, & Castillo, L. (2013). Aportes de la capacitación a la promoción de la salud en los Servicios Estatales de Salud: análisis comparativo en ocho estados de México. *Salud pública de México*. 55, (3), 285-293 Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v55n3/a06v55n3.pdf>.

Aguinis, H.; Joo, H. y Gottfredson, R. (2011), “*Why We Hate Performance Management and Why We Should Love It*”, Business Horizons.

Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. (2.^a ed.). Madrid: Ediciones pirámide.

Badawy, M. (2007), “*Managing human resources*”, Research Technology Management, july-august.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Colombia. Pearson educación.

Benites, M. (2017) *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*, Lima, 2017, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis magister en gestión pública). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13272/Benites_MMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bilgin, K. (2007), “Performance Management for Public Personnel: Multi-analysis Approach toward Personnel”, *Public Personnel Management*, vol. 36

Box, R. et al. (2001), "New Public Management and Substantive Democracy", *Public Administration Review*, vol. 61.

Capacho, J. (2013). *Evaluation of learning in virtual spaces: ICT*. Recovered from <https://goo.gl/sCmk5V>

Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. (4.^a ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

Curtis, A.; Harvey, R. y Ravden, D. (2005), "Sources of Political Distortions in Performance Appraisals. Appraisal Purpose and Rater Accountability", *Group and Organization Management*, vol. 30 (1): 42-60.

Chaston, I. (1993). Managing for total training quality. *Journal of European Industrial Training*, 17 (5), 11-14. doi: 10.1108/EUM00000000000235

Cothran, T., & Kaeter, M (1992). *Pioneering quality training*. Training, special report, 13-18.

Dessler, G. y Varela, R. (2013). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (6.^a ed.). México, Pearson educación.

Estrella, K. y Peralta, J. (2016) *Desarrollo de plan de capacitación para servidores públicos educación zona 8*, (Magíster en recursos humanos) de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16247/1/TESIS%20ESTRELLA%20%20-%20PERALTA.pdf>.

Falcón, K. (2014). *La capacitación en el desempeño laboral del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas*, 2018, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28419/Falc%C3%B3n_OKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Girón (2018) *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao*, 2018. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23175/GIR%C3%92N_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabini, S. (2017). *Predictores del rendimiento laboral: Una aproximación empírica La Plata: Facultad de Psicología*. Universidad Nacional de La Plata. (Tesis Doctoral). Recuperada de

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grindle, M. (2009) “*La brecha de la implementación*”. *Política pública y democracia en América Latina. Del Análisis a la implementación*. México D.F.: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Escuela de Graduados en Administración Pública.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición). México: Mc Graw Hill.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62 (1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273

Ley N° 30057, *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*, aprobado por: D.S. N° 040-2014-PCM (13 de junio del 2014), Recuperada de: [https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban Reglamento General de la Ley 30057 .pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf)

Luck, S. (1996), “Success in Hong Kong: Factors Self-reported by Successful Small Business Owners”, *Journal of Small Business Management*, vol. 34

Marques (2017). *Buenas prácticas en capacitación y desarrollo de altos directivos públicos en probidad, transparencia y acceso a la información en la administración del estado. Caso del servicio civil chileno*. Universidad de Chile. (Magíster en gestión y políticas públicas). Recuperada de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149560/Buenas-practicas-en-capacitacion-y-desarrollo-de-altos-Directivos-publicos-en-probidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mejía, J. (2005). *La evaluación como herramienta para una gestión pública orientada a resultados. La práctica de la evaluación en el ámbito público mexicano*. Disponible en [http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0053504.p df](http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0053504.pdf)

Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. En: Cumbre Iberoamericana, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. OEI, Ciudad de Panamá, Panamá.

Minvielle, E. (2006), “New Public Management a la Francaise: the Case of Regional Hospital Agencies”, *Public Administration Review*, vol. 66

Monk, D., & Rydin, G. D. (2007). Service quality and training: a pilot study. *British Food Journal*, 109 (8), 627-636. doi: 10.1108/00070700710772417

Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Normas Apa: Normas APA 2017 – 6ta (sexta) edición (enero 2017). Recuperada de [http:// http://normasapa.net/2017-edicion-6/](http://http://normasapa.net/2017-edicion-6/)

Page, S. (2005), “What’s new about the New Public Management? Administrative Change in the Human Services”, *Public Administration Review*, vol. 65

Paredes, R. (1994). *Capacitación y Productividad*. Comentarios sobre la situación económica, 81-91.

Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. En UPIICSA XVII, VII,50-51 (pág. 50).

Ramírez, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*. Universidad de Montemorelos, México. (Tesis grado de magister). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/98/Tesis%20Antonio%20Ram%C3%ADrez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, R. (2018). *Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31933/Ramirez_ZR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE: *Gestión de la capacitación* (08 de agosto del 2016), Recuperada de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 256-2018-SERVIR-PE: *la gestión del rendimiento* (31 de diciembre del 2018), Recuperada de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2018/Res256-2018-SERVIR-PE.pdf>

Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5ª ed.). Lima – Perú: Business Support Aneth SRL

Tamayo, M. (2003). *Metodología de la investigación*. (4.ª ed.). México D.F.: Noriega Editores.

Távora, G. (2009). *Ética en la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.

Tito, L. (2018). *Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017*, de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis grado de magister). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30247/tito_fl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vara, A. (2012), Siete pasos para una tesis exitosa. *Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.

Werther, W. y Davis, K. (2015). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las empresas. (6.ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

Wurgaf, J. (1998). *La capacitación laboral en los países andinos*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Vol. 2. Córdoba, Argentina: Brujas.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Darién Barramedo Rodríguez Galán, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019", de la estudiante Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de agosto de 2019



Firma

Darién Barramedo Rodríguez Galán

DNI: 20044257

 Elabora: 	Revisó:	 Responsable del SGC: 	 Vicerectorado de Investigación: 
---	---------	---	---

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1220147457&u=1068959035&lang=es

feedback studio Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Gestión de la capacitación y rendimiento del personal... /0 < 14 de 17 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto
 Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Gestión Pública


AUTORA:
 Br. Elizabeth Lourdes Geronimo Parfán
 (ORCID: 0000-0003-1838-5669)

ASESOR:
 Dr. Darío Rodríguez Galán
 (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión del talento humano

Lima - Perú

2019

Resumen de coincidencias

25 %

1	Entregado a Universida...	9 %
Trabajo del estudiante		
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
Fuente de Internet		
3	Entregado a Universida...	1 %
Trabajo del estudiante		
4	dspace.unitru.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		
5	sedici.unlp.edu.ar	1 %
Fuente de Internet		
6	docplayer.es	1 %
Fuente de Internet		
7	Entregado a Pontificia ...	1 %
Trabajo del estudiante		
8	Entregado a Universida...	<1 %
Trabajo del estudiante		
9	Entregado a Universida...	<1 %
Trabajo del estudiante		
10	aplicaciones007.jne.go...	<1 %
Trabajo del estudiante		

Página: 1 de 75 Número de palabras: 20882 Text-only Report Turnitin Classic High Resolution Activado 18:40

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Elizabeth Lourdes Geronimo Farfan identificada con DNI N° 41991774, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 41991774

FECHA: 20 de noviembre del 2019

 Elaboró 	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Director de Investigación
--	----------------------------	--------	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ELIZABETH LOURDES GERONIMO FARFAN

INFORME TÍTULADO:

**“GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, SURQUILLO 2019”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto de 2019

CALIFICACIÓN: 14 catorce



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN